The Pragmatic Bookshelf

TURING

Land the Tech Job You Love

人人都有好工作

IT行业求职面试必读



Andy Lester 著
王劼 译



人民邮电出版社
POSTS & TELECOM PRESS

Land the Tech Job You Love

人人都有好工作

IT行业求职面试必读

Andy Lester的这本书让人惊叹，更恰适其时。在经济尚为低迷的时期，技术工作市场显然呈现的也是"僧多粥少"的局面，这些求职者需要得到太多的指导与帮助。Andy Lester为我们总结的出色的求职指南与实用指导，可谓技术求职者心中的圣经。

——埃德·尤顿，*Death Marth*作者，软件方法学开创者

身处方兴未艾的技术行业，却要为找到心仪的工作而绞尽脑汁，你是否也遇到这样的困惑？作者长期从事招聘技术人员的工作，将其经验与心得记录在此书中，告诉大家：只要方法得当，准备充分，其实人人都能有好工作。

本书大量真实的案例，无数正反两面的经验教训，告诉你怎样充分展现自我，避开陷阱，顺利地走过布满荆棘的求职之路。书中介绍的大量求职技巧，不仅仅限于IT行业，对任何正在找工作的人士都极具启发性。

一册在手，你将更加专业，让招聘者对你刮目相看！

- 充分展现自我，赢取理想工作
- 从容应对难题，留下完美印象
- 机会总是青睐有备而来的应聘者



The Pragmatic Bookshelf

图灵网站：www.turingbook.com　热线：(010)51095186
反馈/投稿/推荐信箱：contact@turingbook.com
有奖勘误：debug@turingbook.com

分类建议　计算机/IT人文

人民邮电出版社网址：www.ptpress.com.cn



ISBN 978-7-115-24784-1

定价：35.00元

TURING

Land the Tech Job You Love

人人都有好工作

IT行业求职面试必读

[美] Andy Lester 著

王劼 译



人 民 邮 电 出 版 社

北 京

图书在版编目（C I P）数据

人人都有好工作 ： IT行业求职面试必读 / (美) 莱斯特 (Lester, A.) 著 ; 王劼译. -- 北京 : 人民邮电出版社, 2011.3
书名原文: Land the Tech Job You Love
ISBN 978-7-115-24784-1

Ⅰ. ①人… Ⅱ. ①莱… ②王… Ⅲ. ①信息技术－高技术产业－职业选择－基本知识 Ⅳ. ①F49

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第006803号

内 容 提 要

本书作者以一位资深软件工作者与一名招聘考官的双重背景身份，向我们勾勒了在技术类求职过程的经验点滴与真知灼见，内容涵盖求职过程的方方面面，同时充分考虑了招聘双方的情况。书中大量的生动实例与实践心得娓娓道来，将给读者引入一个全新的求职征途。

该书主要针对技术类岗位正在求职以及潜在的求职者。

人人都有好工作
IT行业求职面试必读

◆ 著　[美] Andy Lester
译　王　劼
责任编辑　朱　巍
执行编辑　俞　花

◆ 人民邮电出版社出版发行　北京市崇文区夕照寺街14号
邮编 100061　电子函件 315@ptpress.com.cn
网址 http://www.ptpress.com.cn
三河市海波印务有限公司印刷

◆ 开本：880×1230 1/32
印张：9.375
字数：227千字　2011年3月第1版
印数：1－4 000册　2011年3月河北第1次印刷

著作权合同登记号 图字：01-2010-4747号
ISBN 978-7-115-24784-1

定价：35.00元

读者服务热线：(010)51095186 印装质量热线：(010)67129223
反盗版热线：(010)67171154

版 权 声 明

职场经典物语

- 关于找工作，没有绝对标准的答案。（详见前言部分）
- 永远不要对自己撒谎。（详见第 1 章）
- 像招聘经理那样思考问题。招聘经理是想要录用你的，因为你可能就是那个解决问题的人。（详见 1.3 节）
- 始终不渝保持积极心态，但也绝不要说别人的坏话。（详见 1.7 节）
- 你不可能得到自己想要的东西，除非你清楚地知道自己想要的是什么。（详见第 2 章）
- 简历是你对目标公司的第一项工作成果。（详见第 4 章）
- 你的个人联系方式是最重要的一项关键信息。找工作的关键是丰富的人脉以及出色的技能。（详见 5.1 节）
- 并没有 100 个适合你的工作在等着你，所以请不要浪费时间精力去申请 100 个职位。（详见 5.3 节）
- 在着手申请工作之前先对公司与职位做些调查研究。（详见第 6 章）
- 永远不要泄露你的薪水纪录。你可以这样说“对不起，这是机密”，因为事实也的确如此。（详见 6.4 节）
- 求职面试是你在岗的第一天。（详见第 8 章）
- 你碰见或与之说过话的每一个人都可能影响到对你的认识。他们是会说话表态的。（详见 8.3 节）
- 无论你的老板是谁，你永远都是在为自己而工作。（详见第 12 章）
- 找工作永远没有终点，所谓的安稳工作是不存在的。（详见第 12 章）
- 利用简历持续更新来提高个人素质，至少一年更新两次。（详见 12.1 节）

本书赞誉

作者做了一件别人未曾做过的事。他编著了一本类似软件使用手册的书，指导技术人员该如何找到一份称心如意的工作。本书风格独特，极具洞察力，清晰地向程序员及其他技术人员展示了如何成功地设计、编码、调试、运行找工作这样一个项目。

——尼克·可可迪洛

知名求职网站asktheheadhunter.com创始人

这本新书的出现相当及时。在经济如此不景气的现在，求职市场总是处于僧多粥少的状态，而这也恰巧是求职者最需要帮助的时刻。安迪贴心的指导与实用的建议是每一位求职者手中真正的圣经。

——埃德·尤顿

职场畅销读物*Death March*作者，软件方法学开创者

本书细致、实用、积极、强大，将指导你找到心仪的技术工作。

——凯伦·伯恩斯

*The Amazing Adventures of Working Girl: Real-Life Career Advice You Can Actually Use*作者

面试中最能打动我的往往并不是那些能力最出色的应聘者，而是那些准备最充分的人。这本书将会提供对于应聘者而言实属无价

的工具、技巧以及实例。如果你想通过一本好书找到一份可心的工作，显然这就是你的不二之选。

——杰森·A. 克罗姆

智能工作管理软件开发公司 DEVNET 合伙人

本书颇具价值，可读性高，可以让你在求职过程中少走很多弯路。如果你想找份好工作，那就赶紧给自己买一本看吧。

——约翰娜·罗斯曼

作家，管理顾问

这本书集合理建议、自我心理分析以及对自己在职场上所走弯路的反省于一身。我真希望自己能早几年读到它。

——迪·安·勒布朗

技术作家，Renaissoft 公司

别等到失业了才想起读这本书。在你开始找工作之前，就应该把它列为必读之作。安迪分析了在寻找心仪工作过程中可能遇到的各种复杂情况，这的确是一本实用宝典。

——伊利亚·托尔曼

Roy Talman 联合公司总裁

安迪从各式各样的技术类工作中提炼出了触及职业本质的精华。

——罗伯·沃姆斯基

South Loop Digital 公司总裁

译　者　序

This book is about your happiness.

“本书关乎你的快乐”，作者在前言中这么写道。这实在难能可贵。大多求职类书籍都把重心全部放在如何适应与满足招聘方的需求，而忽略最基础、最广大的求职者自身的需求。作者用了整整两章来强调与说明认清“你究竟想要什么”这一问题的重要性。就像书名*Land The Tech Job You Love*，关键词就是这个Love。没有这份“理想”的、“热爱”的工作，那么最终你将会发现自己的人生处于无尽的痛苦之中，旁人眼中再“好”的工作，对你来说都一样不堪忍受。这个Love贯穿全书，包括之后需要把“公司利益放在首位”的撰写简历与参加面试的阶段，作者依然在招聘方需求与自身需求起冲突时，让求职者重新审视“你究竟想要什么”，以此作出最后的决断。

虽然这是写给技术人士的求职宝典，但是基本原则在各行依然通用。即便对于我这样的非技术人士，仍旧获益匪浅。作为经历过找工作痛苦的人来说，看到这样一本书的确有种相见恨晚的感觉。老实说，书中所强调的许多简历诀窍、面试技巧以及注意事项，都是我自己在求职过程中曾经忽略的。现在重新审视当初求职时的简历，回忆过去的面试经历，再将其与书中罗列的要点作比对，顿时有恍然大悟之感，继而对当时的表现唏嘘不已：“如果能早一些读到这本书，也许就不至于走那么多弯路了。”我真心希望本书的读

者在求职之初就能读到它，真的会带来诸多启发。

书中提到了一些美国专有词汇，对此，在翻译时我加入了自己的注解，希望能帮助读者更好地理解作者本意。另外由于书中列举的一部分注意事项与案例分析都基于美国的法律与习惯，也许并不适用于国内情况，所以也请大家带着评判的眼光阅读。如同书中所说的一样："把适用的建议记在心里，把不适用的迅速忘记。"

我从 2010 年 5 月开始动手，直到 10 月翻译及自我校稿完毕，期间得到了许多人的帮助。衷心感谢人民邮电出版社图灵公司傅志红、陈兴璐编辑的耐心指导以及细致修改，你们辛苦了。感谢金不换老师的引荐，让我有了这次翻译的人生初体验。感谢胡浩源同学在技术词汇方面的把关，让 IT 知识相对薄弱的我不至于闹出大笑话。最后感谢家人在翻译全程的体谅与照顾，没有你们的支持就不会有我的坚持。

由于这是我初次翻译的作品，势必会存在许多不足，特别是技术词汇翻译上可能会有错误与不妥之处，另外一些英文习惯表达词句的译文也许会显得生涩，望各位读者海涵，更期待大家能反馈宝贵的意见与建议。

最后，祝各位都能在理想的工作中安全着陆。

王劼

2010 年 10 月

深情致谢

在 *Behind Closed Doors*[1][RD05]一书中，约翰娜·罗斯曼讨论过Appreciate[2]这个词，是说用简单却感人至深的语言让被感谢者知道他们的存在对于自己来说有多么重要。通常这部分都遵循这样的格式："某某，对于你所做的某事我深表谢意。这给我带来了某某影响。"这是一个很棒的方法来让别人知道他们对于你的重要性，另外这也有助于你在工作和生活中与他人建立良好的关系。

我把这部分内容用"深情致谢"，而不是大多数作者用的"致谢"来命名，因为我觉得仅仅用"致谢"还不足以表达我强烈的感激之情。"致谢"让人听起来有些死板、俗气，也不够体现这份感谢的份量。而且，"致谢"也让我有些例行公事的感觉。

在这里，我想让那些我生命中重要的人知道我有多么地感激他们的帮助、指导、支持，是他们让我有机会能把这本书呈现给你们这些可爱的读者。如果你喜欢这本书，又恰巧认识或是遇到了他们中的某个人，也请同时替我转达这份谢意。

比尔·奥多姆，很荣幸在我们第一次谈论招聘高素质人才遇到的种种问题时，咱们有了那份"共识"。要是没有当初那份想把求职的过程分析给大家看的灵光一现与商议结果，这本书就不可能面世。

---

① 本书中文版《门后的秘密：卓越管理的故事》已经由人民邮电出版社出版。——编者注

② 这个词在本书译为"深情致谢"。——编者注

赛斯·冈布尔、克里斯滕·罕穆尔勒、艾德里安·霍华德、皮特·卡胡奇、菲尔·莫里森、约翰娜·罗斯曼、里卡多·锡涅、凯特·西耶达，感谢你们提供的案例小故事，它们让这本书妙趣横生。从我打算写这本书开始，我就决定它必须包含真实的案例，不管案例是正面的还是反面的，都是为了更生动有趣地阐述如何找到一份理想的工作。是你们的故事让这本书变得更丰富更充实。

约翰娜·罗斯曼，感谢你的批评、建议和时时鼓励。在这本书刚起头时，你曾在给我的电子邮件里写道："加油写吧！我支持你！"虽然从没跟你提过，但我实际上已经悄悄把这句话抄在了我的素材文件里，所以每当我觉得快要写不下去的时候（这样的时候其实不少），一看到这句话我总会瞬间有了无尽的勇气。

皮特·卡胡奇，感谢你长久以来的支持和为这本书做出的贡献。你转发给我的那些文章、你中肯的建议，以及你分享给我的每一点奇思妙想，都是让这本书丰满、成型的重要因素。

劳苦功高的审稿人们——托尼·比安基、凯伦·伯恩斯、克拉克·钦、杰森·克罗姆、赛琳娜·德克曼、埃丝特·达比、保罗·芬尼克、扎克·格罗斯泊特、金·格罗夫、艾德里安·霍华德、艾丽卡·琼斯、皮特·卡胡奇、丹·莱斯特、盖布丽埃尔·罗斯、约翰娜·罗斯曼、里卡多·锡涅、格雷姆·托马斯、罗布·沃姆斯基以及每一位在这个项目一开始就和我保持通信的朋友，感谢你们大量独到的见解、宝贵的意见和诚恳的建议。是你们最初的鼓励让我们相信，写这本书是一件正确的事。

苏珊娜·戴维森·法兹，我严酷而又公正的编辑大人，感谢你在我写书的全过程中孜孜不倦的指导，以及每当出现瓶颈时你的那份耐心。要不是因为你，我想这本书将永远是躺在电脑中的一份草稿文档而已。

丹尼尔·斯坦伯格，感谢你细致、诚恳的批注，让我在家拜读时能引发对新的 Pragmatic Life 丛书的创想。是你那些观点鲜明的反馈让本书变得更加完善。希望在你的启发下，我的著作能为今后的 Pragmatic Life 丛书打下基础。

安迪·亨特和戴夫·托马斯，谢谢你们一直以来对我的信任。是你们仅仅凭我的几份演示材料和一次半小时的通话，就给了我这个毫无经验的新人出书的机会。同时，我也感谢你们为 Pragmatic Life 丛书的作者们提供的美好创作体验，你们的存在大大减少了我们在创作过程中可能遇到的杂七杂八的烦心事，让我们得以潜心写作。

埃里森·兰德尔，我很庆幸能拥有一位像你这么睿智的编辑，帮我解决了那么多的问题。是你带领我走出心理上的困境，还给了我和苏珊娜那么多新颖的观点和问题思路。我们总是容易过分执著于某份材料而止步不前，这时候你的观点却总是让我们豁然开朗。

金姆·格罗夫和乔伊·威廉姆斯，感谢你们为本书设计的图标，特别是图标创作者金姆。尽管最后我只选了其中的一个设计，但就是在和你们讨论的过程中，那些需要重点阐述的主题才逐渐明晰起来。

尼克·可可迪洛，是你的作品 *Ask the Headhunter*[Cor97]让我重新认识了整个求职过程。在我从事管理工作期间，你的书曾教我如何正确地招聘人才，而现在它又在我写书的过程中给我带来了许多宝贵的启发。同时，我还要感谢你对职业生涯规划任务陈述的精准分析，这些分析让我在帮助求职者远离困境时又多了一些理论上的武器。

赛斯·冈布尔和德比·肖伯，谢谢你们在我步入管理层早期给我信心，坚信一个程序员也能完成向领导者的转变。你们耐心的指

导和即时明确的批评指正让我一步步地提高，你们教导我的那些关于招聘人才的程序，也为这本书一步步成型提供了保证。

戴米安·康韦，一直以来我都很欣赏你在编程方面的才华，以及我们谈话中你带给我的那些启发。但是在这里我最想感谢的是你对我的器重。在你的 *Perl Best Practices*[Con05]一书的“致谢”中，你写给我的文字让我感到了无上荣光。当时我就想：“如果将来我要写书，我的‘致谢’也要用这种方式写。”我衷心希望每一位在这里被提及的人都能有和我一样的感受。

卡罗尔·里奥斯，谢谢你让我成为你们的驻店人员，你的店是我的第二工作室。我估摸这本书有一半是在你馆舍的 5 号餐桌上完成的。

最后，也是最重要的，我要感谢艾米，我的妻子也是我的挚友，以及奎因，我的女儿也是摇滚乐队 2 号队员，是你们的关爱和支持让我的闲暇时刻变得如此美好。艾米，谢谢你一直以来在我埋首电脑前时默默承担着养育和家务工作，谢谢你在我每一次因厌烦写作而自暴自弃时对我的鞭策和鼓励。这本书是为你而写的。

前　　言

这是一本关于快乐的书。

每天你有一半醒着的时间花在工作上。这比你花在陪伴孩子和伴侣上的时间多，更比你花在玩“魔兽世界”上的时间多得多。可以想象，要是每天花那么多时间做着你不喜欢的事情，那么你的生命肯定不可能感到快乐。

本书旨在帮助你体会自己的快乐人生。怎么达到呢？就是让你先搞清楚自己究竟想要一份怎样的工作，接着告诉你该如何去找到并获得那份工作。是的，我写本书的目的，就是想让你找到一份理想的工作，然后像下面我将要提到的爱德·科格林那样去热爱那份工作。

一位爱岗敬业的消防员

爱德·科格林热爱着他的工作。作为芝加哥市的消防员，他从事这份工作已长达 28 年了。这 28 年中的每一刻，他都在享受着。显然这并不容易，但是他做到了，而且做得很成功。从芝加哥消防局退休之后，他搬到了郊区，但他的心却未曾离开。在退休后的几年中，他继续以志愿者的身份担当着居住区域几个小镇的消防任务，还和过去的队友们一直保持着联系。

我是在爱德生命的最后时期与他相遇的，我发现没有比回忆过去当消防员的日子更能让他眼中放光的了。他总喜欢和大家分享执

行任务时的故事，仿佛那些事就发生在昨天。他还喜欢津津乐道那些消防训练时的趣事，总能逗得大家捧腹大笑。我很明白，他对这份工作的留恋不仅仅在于自己拯救了那么多生命，更是出于他对这份工作发自内心的热爱。他热爱周围一起工作的伙伴，为是一名消防员而感到自豪。

在我们的技术领域，也有很多像爱德一样的人。不管是程序员、系统管理员、网页设计师，还是其他某个领域的技术专家，我们都过着与他相似的生活。我们的工作是很多人不会也不愿意做的，但是我们却乐在其中。要知道我们所从事的工作是非常有价值的。这个圈子很独特，内部密切关联，却常常被外界误解。首先，我们都十分热爱工作，以至于有时会自愿承担更多的任务，久而久之被周遭的人当成是技术狂人，如同我们就是为做技术工作而生。是的，我们就是天生的技术命。

本书的诞生过程

本书是从 2004 年 1 月 14 日开始动笔的，写书的动机源于一次密苏里州圣路易斯市的 Perl 语言用户交流大会[①]。会议结束后，我们一行 20 人去聚餐。就这样，一群技术狂人分两拨儿坐在长餐桌两边，当时坐我对面的是比尔·奥多姆。我们聊着聊着就说起了各自公司在招聘高素质人才方面的难处。我们分享了先前经历过的那些糟糕的简历和惊悚的面试。后来有人开始问我们关于优化简历的建议，接着又有人咨询我们他是否有必要辞掉目前的工作。就这样，10 分钟之后，整桌人都围在了我俩身边，饶有兴致地咨询关于工作方面的问题。当时比尔对我说："看样子我们得在这方面做点什么了。"

① Perl 语言用户交流大会是一个全球性的 Perl 语言用户组的集会。访问 http://www.pm.org 网站搜寻离你最近的集会地点。

那次聚餐之后，我又和比尔讨论了如何更深入地挖掘关于求职的方方面面。很显然，聚餐的这帮人都对自己的工作不满意，同时也很积极地寻求改变现状的机会。和他们的积极热情相反，我和比尔却为此感到沮丧，因为我们了解到原来有那么多合格的人才曾进入公司应聘流程，却因为各种各样的原因把原本该属于他们的工作机会给搞砸了。更糟糕的是，我们曾遇到过很多面试者完全搞不清他们对自己应聘的工作是否真正中意。他们从一开始找工作就把自己一步步逼向失败之路。

那晚在圣路易斯的会议后驱车回家的路上，我得知了岳父爱德·科格林，也就是刚才提到的那位热爱工作的消防员辞世的消息。在葬礼前的守夜日,许多曾跟他一起度过那段消防岁月的伙伴们纷纷赶来,表达自己对他的敬仰,分享那些关于他如何热爱工作的小故事。

几周后，我和比尔又共同在 O'Reilly 的开源大会上就求职问题做了一次演讲。由于当时的演讲大受欢迎，在那之后我又在全国各地的爱好者大会上做过同样的演讲。也就是这些演讲的成功让我有了写本书的想法。

我的心愿是让所有人都能像爱德那样热爱自己的工作。就我个人的情况而言，我已经从事技术行业超过 21 年了，对我来说这段经历是无可替代的，每时每刻都乐在其中。我希望你们也能像我和爱德一样从工作中找到快乐。

一点声明

请注意，任何一本求职类的书都不一定完全适合你自身的情况。作为作者，我对你的情况实际上是一无所知的，包括你目前的工作情况、你的经历、你的背景、你在寻求的工作，以及你所看重的东西。

> 不要盲目听从书本的建议。
>
> *Don't blindly follow the directions in a book.*

你需要根据自身的情况你所处的地理位置来评判我这些建议的适用性。如果你不在美国，那么我这儿提供的一些建议也许并不适用。譬如在一些欧洲国家，简历是必需附上个人照片的，而在美国，你要是这么做势必会让你进入黑名单。即便你在美国，相信旧金山湾区的应聘者和芝加哥一家公司的应聘者在面试中需要的表现也会很不一样。

还有一点要说明的是，在每一次演讲中我都能听到这样的评论："我很欣赏你的做法，但是要知道你和我们的头儿们完全不一样！大多数的经理都是笨蛋！"

作为本书的作者，我需要声明的是我并不了解你，不清楚你住哪儿，而且多数公司的招聘流程本身也并非是最优化的。

但是请记住……

求职中的根本原则一定是通用的。书中写的这些技巧都是真实有效的。我所列举的这些真人真事就是书中阐述的观点和实践的基本应用。

老实说，其实我也不算完全对你一无所知。因为我已经和太多的技术从业人员聊过，他们也和你一样对现有的工作不满，或者正在努力找新工作。

话说回来，本书的大部分内容对你的确适用。大部分的观点能跨越文化差异为全球所通用。如何让你找到适合自己的工作，或者说是让适合你的工作顺利地找到你，以及如何向你的面试官展示你的价值，关于以上这些方面的指导原则，将为你构建起成功的基石，让你获得工作并快乐工作的机会增加千倍。

总而言之，读本书也好，或者是读其他任何一本求职类的书籍也好，你必须思考哪些建议是对你适用的，然后把适用的建议记在心里，把不适用的迅速忘记。

本书提供的内容

本书提供的所有观点都是互相依存、互相关联的。第 1 章和第 2 章阐述了求职的基本要素以及快乐的根源。第 1 章会讨论成功求职的基本要素，以便你找到心仪的工作。弄清“你究竟想要什么”这一点非常关键，但这常常被求职类书籍所忽略。所以我单独开设了一章，也就是第 2 章，对此进行专题阐述。我们将会讨论你想从工作中得到什么。即使你自以为很清楚所追寻的目标，在阅读的过程中也许还是能发现一些过去的工作中从来不曾考虑过的方面。

在接下来的两章中，我们会讨论如何创建针对各个目标公司量身定制简历的基础版本。撰写一份简历需要经过两个步骤，这将分两章分别讨论。首先，第 3 章从文字的角度讨论需要在简历中涉及的内容。这部分帮助你摆脱对简历表现形式的过分关注，以免分散读者对简历内容的足够重视。当准备妥当文字内容后，你需要利用第 4 章中的建议来制作一份高效用的简历。

在考虑好自己对工作的需求并准备好基础版简历后，你便可以开始动手找工作了，请参阅第 5 章。搜索到一份理想的公司与职位之后，你将面临下一个步骤，从第 6 章中找到将自己推介给目标公司的最佳方式。

一旦被邀请参加面试，你的求职状态将发生剧变。你将从寻觅状态转变为展示自身锋芒的状态。你需要向公司与面试官证明自己是胜任这份工作的最佳人选，并且这份工作对自己来说也是最合适

的。第7章中，你将学习如何将自己的设想与相关材料相结合，促使面试过程顺利进行。接着在第8章，你又将学到如何把控面试使得面试成为推销自己、展示自己是这份工作最佳人选的良机，而不只是单纯的一问一答环节。

接下去的两章内容讨论了在面试中该说什么，不该说什么，以及如何说才最完美。首先，第9章给出了如何回答诸如“你的五年规划是什么样的”之类令人畏惧问题的可靠意见。接着第 10 章列出了面试中不应该谈及的一些内容。

第11章包含了如何处理录用通知以及如何巧妙地拒绝一份录用机会。而且，既然下一份工作并不一定能成为最后一份工作，那么第12章将讨论如何最大程度地利用好自己的技能与从业经验以及人们对你的评价，以确保下一次重新找工作时过程不会再如此痛苦。

本书最后的附录总结了求职过程中的小窍门，也列举了需要避免发生的事项。现在你可以快速浏览一遍，以便对之后的内容有一个大概的了解。你还可以阅读文前“职场经典物语”页的内容，那里列出了求职过程中需要谨记于心的诸多原则。



纵观全书你会看到一些标记编号列出了在阅读过程中需要记住的要点。你也会注意到标有F的小卡片图标，这些图标代表了可能会导致求职失败的潜在因素。千万别重蹈别人的覆辙。

本书网页

读者可以通过在线参与的方式延伸阅读本书。本书的主页是 http://www.pragprog.com/titles/algh/land-the-tech-job-you-love，你可以在这个页面中提交本书的勘误，也可以进入 http://forums.

pragprog.com/forums/81 加入我们的论坛发表你的见解。

十分期待你们的评论、建议或是你们自己的求职故事。你可以在论坛上发帖或是直接给我发邮件，我很想知道这本书究竟能否帮到你们，我还可以做怎样的改进。

现在开始享受工作吧

我相信你们当中有很多人都怀疑一个人是否真的能爱上自己的工作，也许你本身很喜欢摆弄电脑，但是工作却把摆弄电脑的所有乐趣都剥夺了。也许你体内的艺术细胞非常抵触那些无聊的网站设计工作，也许你的同事都是些惹人厌的蠢货。我完全了解你的感受，因为不是只有你这么想。

可你并不是非得做这些工作不可。要知道世上还有很多别的机会等着你，只要你懂得如何找到它们，如何在整个招聘过程中发挥你的优势，以及如何让你的优势在工作中顺利体现出来。

> 从事自己讨厌的工作让你折寿。
>
> *Life is too short for a job you don't love.*

本书会帮助你找到理想的工作。

安迪・莱斯特

2009 年 5 月

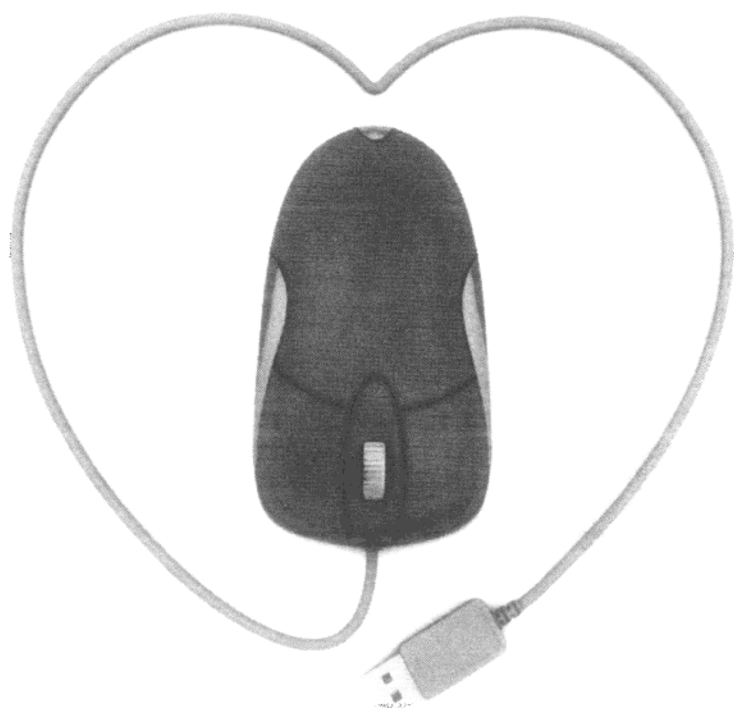
andy@theworkinggeek.com

目　录

第一部分　求职篇

第一部分

求　职　篇



第 1 章 求职的基础

在求职过程中，下面所列举的这些基本原则必须贯彻始终，并延续至你的整个职业生涯。

- 诚实对己
- 诚信待人
- 像老板一样思考
- 做一个问题解决专家
- 推销你自己
- 学会讲故事，学会举例子
- 保持积极心态

这些基本原则相互关联，彼此依存，并贯穿于本书以及你的整个求职过程。也就是说，作为一个问题解决专家，你得懂得如何推销自己，因为你知道那正是老板想要的，然后通过讲故事举实例的方式让他知道你绝对能胜任这份工作。

1.1 诚实对己

这世上没有什么比欺骗自己所带来的结局更悲惨的了。问问自己，你到底想要什么？你的技能有哪些？你想从工作中获得什么？

你要避免什么？哪些对你来说是首要的？你真的只是想给别人打工吗？接送爱人和孩子之余，你还有多长时间可以浪费在上下班的路上？你是否真的能胜任眼前的工作？当然，你心底很清楚这些问题的答案，但同时也渴望着一份新工作，因此你往往用谎言来欺骗自己。世上有很多人每日将自己痛苦地置身于烦心的工作中，这都是由于他们在什么是重要的以及自己的能力水平方面自欺欺人所造成的。

即使你这样找到了一份新工作，如果依然不能诚实对己，那么窘境仍旧不会有所改变。如果你真的很讨厌 Java 的工作，那么当面对近在眼前的工作截止期限，不断催眠自己“Java 也许没那么糟”，这对项目的完成是不会有任何帮助的。假使当初你假装自己是个 Java 程序专家而从你老板手中骗到这份工作，也是注定不会有好结果的。

这些年来我接受过很多人对于职业定位或工作好坏的咨询，下面是一段非常典型的谈话内容。

史蒂夫 嘿，安迪，我马上就要进入 WangoTech 公司的“二面”啦！他们看起来挺喜欢我的，薪水给得也不错，我终于如愿以偿了。

安迪 不错嘛，不过据我所知他们的办公地点不在附近啊。

史蒂夫 嗯，从我家开车得花一小时，但我可以在车上听个评书什么的，所以不会太无聊啦。

安迪 那倒是。对了，那工作是做编程的吧？

史蒂夫 招聘广告上说的是“具备编程技能的系统管理员”，所以可能不会马上做编程工作吧。编程只能是偶尔为之。

安迪 好吧。那你们公司硬件条件如何？你不是喜欢 BSD 吗，那儿至少总能让你用 Mac OS X 系统吧？

史蒂夫 （叹气）看样子不会。在被领着转公司一圈的时候我发

现大家用的都是 Windows 系统。我得到的第一个任务就是把公司局域网从 Apache 服务器上转换到微软 IIS 服务器上。未来老板说这是因为总部的 CTO 觉得开源很不安全，但也许我能保留一两台服务器作为试验项目。

安迪 什么叫“总部的”？这是多大的公司啊？你所在的工作组是什么情况，十来个程序员加两个系统管理员？

史蒂夫 是的，WangoTech 是个大公司，有一个总部和三个分部。我所在的分部有 100 个程序员，这已经算是最小的分部了，所以大家都有点身处创业公司的感觉。

安迪 根据你的描述你现在考虑要入职的工作是一个离家三倍车程、只能做系统管理员而非编程、完全使用 Windows 系统、不支持开源的大型公司，对吧？

史蒂夫 你肯定觉得这很糟糕吧，但我能得到的薪水不错啊。

安迪 你不是挺喜欢现在这份工作吗？为什么不能从现在的工作中争取你应得的报酬呢？

史蒂夫 我现在的老板简直是个白痴。他根本不尊重我，而且完全低估了我的能力。上次年终考核我的薪水才涨了 2%，这简直太荒唐了。我必须离开那个鬼地方。

安迪 也就是说你不喜欢现在这份工作，而是想追求一份高薪而且能获得尊重的新工作，对吧？

史蒂夫 没错，新工作听起来还不错吧？

安迪 也许吧，但我又不是你。在你看来我刚才所提到的那些新工作的不如意之处都可以被一些我觉得无关紧要的好处抵销。要是我遇上你的情况，可不会像你那么乐观。你真的觉得你自己可以顺利操作 Windows 系统，做个称职的管理员，还能成天做系统新旧服务器的迁移工作？

史蒂夫 这个嘛……

如果你没法独自在内心进行上面的对话，可以找一个值得信赖可咨询的人陪你进行这些对话。这个人可以是你的配偶、朋友、同事甚至是你的父母[①]。这个人必须对你诚实，同时也愿意热心倾听你的想法，并勇于提出异议，但又不会将想法强加于你。因为你所需要的只是一些建议，而并非命令。

这一份对自己的诚实正是检验内心目标与愿望的关键武器。作为技术领域的问题解决者，我们总是习惯找出与问题相关的各方面因素以便精准地诊断和解决问题。如果没有找到这些因素，就会可能南辕北辙，或是让原有的问题更严重。同理，学不会诚实对己，你也将会在求职过程中遭遇窘境。

1.2 诚信待人

这一点在任何一本求职书籍中都会出现，在本书中，我依然要再次强调这一点的重要性：在任何时候你都不能对他人说谎。谎言只会带来炒鱿鱼或是糟糕的人际关系。

别对你究竟能做什么、懂些什么、过去做过些什么含糊其辞。赤裸裸的谎话当然容易避免，但正是那些模棱两可的说辞才是最难以抗拒的。当别人问你“你懂 J2EE 吗”的时候，别以为你能轻易地回答“是”，只因为你有过做 Java 的经历，而 J2EE 恰巧是 Java 的一种；别以为你能轻易地回答“是”，就因为你可以在回家路上买一本 J2EE 新手指南，心想“这能有多难学”；别以为你能轻易地回答“是”，就因为你曾在网上浏览过 J2EE 教程，而那看上去挺简单的。

---

① 我发现父母的智慧常常让你意想不到。当你自己的年纪也慢慢变大时，你会发现他们实际上比你睿智很多。

在这里，我们姑且先撇开道德层面的论调，这类含混其辞的谎言，其直接后果就是：你总会被揭穿的。因为紧接着“你懂J2EE吗”的问题之后，面试官很可能会接着问：“那么谈谈你曾经做过的J2EE项目吧。”这时候会如何？显然，你将会哑口无言。即使在面试中没有出现这尴尬的第二问，也可能当某天老板过来问你一个J2EE的问题时，你无言以对——看吧，谎话败露。要知道，谎话事后被揭穿的窘境远远比你直接说“不懂”来得糟糕。

> **谎言埋下的隐患永远不会消失。**
>
> ***Lying lays land mines that never go away.***

有时应聘者会习惯于隐瞒过去的一些不愉快。比方说你在简历上写着上一份工作时间是从2001年至2003年，而实际上那份工作只做到2002年。当面试中你被问到“是否被开除过”的问题时，你回答“没有”，暗想老板应该不会发现。但你不知道，这些欺瞒都会埋下隐患，像个定时炸弹一样时刻相伴着你。假设你得到了这份工作，已经顺利干了一年。某天你和同事吃午饭的时候无意聊起自己曾被开除的事情，刚巧那个同事又和你的老板说起这事，得，这下可好，老板发现你撒谎，他要么马上开除你，要么再也不相信你。现在看看到底谁最吃亏。

我有个朋友叫赛斯·冈布尔，他曾和我说起过一个故事，讲的是一个应聘者在面试中撒谎，结果让大家都遭殃的悲剧。

“我会努力的！”

IT技术总监赛斯·冈布尔

我曾经雇了一个程序员帮我把PostgreSQL数据库移植到Solaris上的Oracle。面试的时候我问他：“你知道Oracle Applications以外的Oracle产品吗？”他回答说知

道。我又问："看样子你过去的项目大都是 Windows 上的吧。那你了解 Unix 操作系统吗？"他再次给了我肯定的回答。于是我接着问："那么如果我让你立刻开始把我们的数据库从 Postgres 迁移到 Oracle，而且是 Solaris 操作系统上的，你可以做到吗？"他说能。

于是在他入职第一天，我领他到工位，在帮他登录后我告诉他所有数据文件所在的目录，结果他敲错了。我跟他说："你需要备份一份目录。"可是他完全不知道我在说什么。我只好说："输入'CD 点点'就可以了。"结果他打出的是 cd..，而正确的应该是 cd ..，中间缺了个空格。就这样来来回回折腾了几次，我只得告诉他在 cd 后面应该加一个空格。显而易见他从来没用过 UNIX 系统，他只是用 FTP 访问过使用 UNIX 系统的服务器。

我给了他一两天的时间熟悉，但结果还是不行。我只好把他叫进办公室对他说："大家都等着能尽快把我们的网站更换到 Oracle 的后台上。可是这么多天了，你这边毫无进展。你觉得你到底能完成吗？"他说："我会努力的！"我说："我相信你的这份热忱，但是依照目前的情况，就算你再怎么努力也无法在三个月之内完成这个任务，对吧？"他承认我在面试中已明确强调过这些要求，结果他却无法做到。在面谈之后我把他给解雇了，郁闷的是因为招他没帮上忙反而浪费了时间，我不得不自己上阵干这些活。

很显然，这个应聘者在面试中撒了谎，但说到底他是在对谁撒谎？是高估了自己的能力，进行了自我欺骗呢？还是在欺骗赛斯，

明知自己无法胜任还心存侥幸，希望先得到工作后再去突击学习锻炼?

这个故事的教训就是：真相总有一天会大白天下的，所以最好的办法就是从一开始就诚信待人。

世界上还有一种谎言，就是把自己说成是另一个人。在求职过程中，你必须时刻保持真我。如果你一直在做极限编程，不要假装说喜欢大堆的需求文档。否则一旦你工作后再暴露你的真实水平，到时候你和你的老板都会深感失望的。

1.3 像老板一样思考

学会模仿老板、面试官或者是有权决定雇你的那个人的思维方式，他们必定是你将长期一起工作的人。用她的思路想问题绝对是有好处的。要试着了解，她想要的是一个怎样的员工？你如何才能减轻她的负担？怎样做能让她高兴？是的，你的工作就是让她高兴。

“让你的老板高兴”，这听起来很荒谬、很势利、充满了政治目的，但实际上完全没那么阴暗。“让你的老板高兴”是通往更高目标的一个心理上的捷径。表面上你的工作只是写代码、设计网页，或者是做网管，但实际上所有这些工作都是为了让你的部门顺利达到预期目标。

也就是说，作为经理，我下属的工作就是让我高兴。我的工作呢，就是让我的上司，也就是IT高级总监高兴。而他的工作则是让IT副总裁高兴。IT副总裁的工作又是让公司总裁高兴。如果每一个人都能达到他们的上级新设定的目标，那么整个公司的目标便随之达成了。这是所有拥有等级制度的公司都将遵循的工作基本原则。

不管这个公司分两个等级还是十个等级，这个基本原则是不变的。

这也就清楚地告诉了你在求职过程中该如何处理和公司、面试官的关系。你可以先准确弄明白你的面试官对你有什么需求，又希望你如何满足这些需求。当然，你还可以进一步扩大视野范围，去弄清整个公司的需求，但是我建议还是先把重点放在面试官上。当你准备为此公司准备简历和面试时，首先就需要知道这一切。

1.3.1 了解招聘全过程

除了了解老板的高层级目标之外，你还需要了解整个招聘过程。公司招一个人是需要成本的，不会轻率行事。要知道员工的劳动报酬支出占了公司总支出相当大的部分，而且对于经理来说，招聘要得到批准也是需要花费很多时间和精力的。

一般说来，在明确招聘需求后，部门经理需要先向上级提出为本部门增加人力的申请。她需要保证增加人员之后，公司生产力提高带来的收益将高过公司所要增加的薪酬支出、器材消耗与空间占用。通常，公司某方面的短缺是决定招聘的关键。也许这一次招聘，是由于程序员花费在维护数据库的时间过多导致项目进度缓慢，因此负责招聘的经理觉得有必要招一个专门的数据库管理员。或许是技术支持的缓慢响应令人难以忍受，导致公司需要引进新人才。所以，如果你能了解到是什么原因导致公司急于招人（参见 5.4 节），就有办法调整你的工作方向去迎合公司这些需求。

在多数情况下，公司招人的目的并不是为了设立一个新增岗位，而是为了填补一个旧员工离去后的空缺。这个旧员工要么是已经另谋高就，要么是能力不足被炒了。能打听到这些方面的背景资

料也能在一定程度上帮助你调整工作目标与求职过程，以最大程度发挥你的优势。

招聘并不是随便一个人就可以说了算的（至少在一些拥有良性运作机制的公司中不是），你需要清楚了解招聘的全过程，然后再把这些信息有效地应用到你的求职中。

1.3.2 一旦经理决定录用你

那么，这时候你已经清楚了解到经理是遇到了问题才需要招人，而她已经经过了繁复的上级审批，终于顺利进入到招人的过程，这个过程花费了她很多的时间，现在，她终于决定要招你了。尽管她并不是非你不可，但无疑你是这个过程中的最合适人选。她需要的是一个符合招聘需要的员工，从而自己能够专心于部门的日常工作。

> 我们都有比面试更好的事要做。
>
> *We all have better things to do than go through interviews.*

当你艰难完成整个招聘过程，可不要忘了这个过程无论是对于你，还是对于你的经理而言，同样都是费时又费神的。招聘经理所做的这一切努力，都是为了同一个心愿："但愿这人是我真正想要的。"那么，现在就请你满足她这个心愿吧。

最后，你得好好研习一下有关管理与招聘的知识，再把它应用到你的工作中去。乔安娜·罗斯曼的 *Hiring the Best Knowledge Workers, Techies, and Nerds* [Rot04]就是一份站在招聘者角度分析招聘过程的优秀职场指南。了解招聘者在想些什么绝对是有用的，也许你还能对于将你折磨得如此痛苦的招聘者产生一丝同情。

1.4 做一个问题解决专家

肯·布兰佳的经典管理读物 *The One Minute Manager* [BJ82] 是一本讲述职场生活的寓言故事集。书中有一段讲道，一个员工对他的经理说："先生，我遇到了麻烦。"经理回答："很好，我雇你来就是为了解决麻烦的。"这个员工原本想找经理解决他遇到的问题，但是经理提醒了他，公司之所以要他就是为了让他解决问题的。

要知道，你未来的老板愿意录用你只会出于一个原因，那就是帮他解决问题。如果他只是为了找人来完成一些繁复的工作，或只是写个代码、拉拉网线、分配 IP 地址，那他从街上随便拉一只猴子训练训练也能胜任。但他真正需要的是一个能帮助他主动完成工作任务，并能主动解决随之产生的问题的人。他雇你可不是想听你说："老板，那儿有堵墙挡着，我穿不过去网线，你说该怎么办？"他想听的是："我已经布置完网线了，刚才遇到了点小麻烦，不过已经顺利解决啦。"

我的打印机没墨了

本书作者安迪·莱斯特

约应聘者面试时，我总是习惯让他们将一些程序代码打印了带过来，这样我们就可以一起边看代码边进行讨论。有一次，一个应聘者在早上 9 点 10 分来参加面试，而之前约好的时间是 9 点。他一进门就递给我一张 3.5 寸磁盘，毫无歉意地说："我的打印机早上没墨了。"于是接下来对他的面试只进行了很短的时间就草草结束了。

让我们来分析看看他到底犯了什么错。第一，他迟到了。这也许是因为他根本没有为这次面试准备充足的时

间，由此也可以推想他对任何事情都疏于准备。关于准备的重要性，我将会在7.6节详细讨论。

第二，虽然接触时间很短，但是他的行动已足以告诉我，他并不是个问题解决专家。他的表现告诉我他没有能力完成一个如此简单的任务，即便这个任务实际上是为了方便他而设的。他居然直到面试当天才想起来准备材料，他也没有多备一盒墨的远虑。在发现自己的打印机没法用时，他也没想过在面试途中去 Office Depot 店打印一下。

最糟糕的是，他居然把问题直接抛给了我。他说："我没法解决这个问题，不如你来吧。经理先生，你的苹果电脑没有软驱，你得想办法帮我把代码从磁盘上拷下来。"幸好，我对他的代码再也提不起兴趣，也完全没想雇他。

也许在目前的岗位或日常生活中，你都能表现得像一个问题解决专家。但请同时记住你还需要在未来的老板面前也这么表现出来。你需要重新审视自己的技能，重新反省如何应用你的技能。比起写代码的水平，未来的老板更关心你如何将这一技能应用到一个高难度的项目中。比起你网络维护的水平，未来的老板更关心你如何建立一个备份系统，为将来可能发生的问题制定一系列应对方案。按部就班地完成一个项目是一种技能，但在遇上危机时懂得怎么让项目重回正轨，要求的又是另一种更高的技能。

1.5 推销你自己

看到这个标题，也许你会和其他我所认识的程序员一样嗤之以鼻："这种事情还是让别人去做吧。我可没兴趣仅为了一份工作就在别人面前自降身价自我卖弄。如果人家不喜欢我这样的也无所谓

啊，大不了我再找别的工作。”

或者你会认为，向别人推销自己只会显示你的无能或是对一份工作有过分强烈的欲望。“如果我向他们推销我自己，他们只会认为我是个自以为是的孬种。”

但事实上，推销自己远远不是如此肤浅。

> **推销自己是你每天必做的功课。**
>
> *Selling yourself is something you do everyday.*

推销你自己并不代表你得伪装成另一个人，也不代表你得去争取一份并不能胜任的工作。的确，推销自己看起来似乎违背了之前说的两个原则，“诚实对己”和“诚信待人”。但事实上这里说的推销自己，是让你学会尽可能最全面地展现自我，包括展现那些你感兴趣的公司或个人并不一定能立刻发现的能力。通过推销自己，你才能让人们意识到你想让他们知道的东西。

面对你的同事 走，咱们吃午饭去。我知道120号公路附近有家很棒的墨西哥餐厅。

面对你的朋友 想不想加入我们的“游戏之夜”？我们的团队很牛哦，今天我会负责做地下城主，咱们一定能玩得很过瘾。

面对你的女儿 宝贝，周末咱们去动物园怎么样？有个新的海豚展哦。

在以上的每一种情景设定中，说话方都在提出自己的主张（譬如说“咱们吃午饭去”），但请注意紧跟着“主张”的总是支持这个观点的证据（譬如说“……有家很棒的墨西哥餐厅”）。事实上说话方正是在推销自己的主张，但是这种推销并没有表现出说话方有任何的坏心眼或者是过分强烈的欲望。

同理，在工作中，在这个资源共享的世界中，你也一样可以提出自己的主张，然后把这个主张推销给周遭的人。

面对项目团队 我可以来负责报告子系统的编程。我之前写过一个类似的程序，而且也一直在熟悉那些咱们可能用到的软件包。

面对邮件列表项目 我觉得咱们应该使用 FooTest 来作为测试基础架构。它不仅适用范围广，而且也容易维护。

面对你的老板 团队领导的位置对我来说再合适不过了。尽管我在这儿的时间并不算最长，但是我和大伙儿相处得十分融洽，而且您也了解我对事情的预估能力是十分精准的。

相应地，在投简历的时候，你的主张就只有一点，那就是“我认为您应该雇我”。这时候支持你这一主张的证据需要在简历、求职信以及和面试官的对话中都体现出来。也就是说，你时刻需要推销你自己。

对有些人来说，“推销自己”的这种观点非常别扭。因为技术狂人们往往都是羞于表达的人群。很多人和我说过他们总是对自己的才能难以启齿，因为总觉得对别人说起自己的才能总有自夸的嫌疑。女性也很容易有类似遭遇，至少在美国，一个有主见有自信的女人很容易被人说成是“顽固不化”或者“独断专横”。

我很理解“推销自己”对于一部分人来说是难以接受的，尽管如此你还是有必要努力克服这种根深蒂固的观念，让自己能自然地和别人谈起你的才能以及辉煌历史。如果你没办法将最好的一面展示给公司、招聘经理或者是社交圈，那么相比那些可以做到这一点的人来说，你将失去很多绝好的选择机会。要知道，那个得到机会的人很可能并不如你胜任那个岗位，但是谁让你隐藏自己的光芒呢，这时候也怪不得别人看不到你的闪光点。

所以说，关键你得了解推销自己其实是一种积极追求理想的态度。你需要积极主动地展示你的才能、证明你的资质，而不是等着别人来要求你展示。同时你也可以展示一些公司没有明确要求的能力，只要这些能力有可能为公司带来利益。

1.6 讲故事，举例子

推销自己最佳的方法就是学会讲故事。这些故事可以向大家证明你究竟是怎样的人，你有哪些能力，以及你在过去是如何为人处世的。工作中的小案例可以强有力地说明你的执行能力。最重要的是，听者可以根据这些小故事和小案例对你做出评判。

在面对自我总结的任务中，人们往往会下意识地回避。所以不管是在简历还是面试中，应聘者总是倾向于将所有应该具体阐述的东西硬塞进一句极其简短、只有梗概的句子里。

譬如像以下这些十分常见却毫无意义的句子。

- "我工作很努力。"
- "我很具备职业精神。"
- "我十分值得信赖。"
- "我是个很好的倾听者。"
- "我能和大家配合得很完美。"
- "我为自己的工作自豪。"

估计你的招聘经理在听到或看到以上这些句子时会面无表情地在心里说："兄弟，每个人都和你一样。"说说看，大家是不是觉得上面这些句子对自己都挺适用的？

对每个人都适用的自我描述是毫无意义的。

Descriptions that can apply to anyone are worthless.

对于这些模棱两可的自我总结，招聘经理接下来的反应就是："这些结论是根据什么评判出来的？"要知道"努力工作"这个说法在一个大公司或是朝九晚五的政府机构中，和在一个新公司或是新兴游戏公司中的定义是差别很大的。

与其简单地定义自己十分"努力工作"，不如举一些具体的实例，让面试官自己做评判。要用过去的行动证明你一直在努力工作着，而不是单纯地说"我工作很努力"。例如你可以说："我最近完成了一个历时5个月、长达5万行的代码转换项目。尽管在完成限期到来的三周前，原本的四人团队中有一位重要成员离职，但是我们依然拼尽全力按时完成了这个项目。"面试官大人您自己评评看：大项目、努力完成工作、没有掺杂自我评价、呈现的都是铁铮铮的事实。

那么"强烈的职业精神"又该怎么陈述呢？试试看这么说："几个星期前，我所在的团队要为公司300台电脑的Office软件升级。为了不影响大家平时的正常工作，我们利用了自己的周末休息时间。直到周日晚上我们仍马不停蹄地工作着，饿了就叫点比萨外卖。最终保证了公司同事都能在周一早晨一如往常地准时开工。"

每一个老板都渴望拥有值得信赖的员工。该怎么说才能让他相信你就是他所渴求的人才呢？"我所参与的项目从来都是按时完工的，而且实际花费从来没有超过预算到10%。您可以参考我最近参与的3个项目计划方案和实际操作的各项数据对比图表。"这会儿你就可以拿出事先准备好的相关材料[①]给你的老板看。

① 请见7.4节。

能和他人配合完美听起来总像是陈腔滥调，但这点对于任何工作来说都是无比重要的。你可以这样阐述："作为网页设计师，一周里我通常会同时和三至四名团队人员一起合作。这些人都有着截然不同的特点，因此我总是努力让自己适应每一个人的工作方式。市场部的泰德还曾经因为我们无间的合作送给我一张感谢卡，这让我深感自豪。"在相关材料后附上这张感谢卡，自然会成为非常完美的证明。

至于你对工作的自豪感，根本无需赘言。你的简历和在面试时的表现就能说明一切。自豪感以及达成的成就都会自然而然地闪光，而无需用过多的语言赘述。

要注意举例子时尽量避免陈年旧事而要用最新案例。你需要强调团队合作和他人的贡献，这是每个经理都特别看重的优秀品质。亮出一些能体现过去工作战果的文件，摆出事实来让老板评判你对于公司的价值。他根据自己的判断得出的你"十分努力工作"的结论远比你自己说一千句要来得有价值得多。

上面提到的那些例子都是在说面试，其实这些对于书面的阐述同样有效。尽管简历中你没办法在有限的页面里如同口头陈述般生动地说明，但你绝对可以用一句"按时完成 90%的参与项目，所用花费未超过预算 10%"来代替你那句生硬的"我十分值得信赖"。

关于这点我们将在第 3 章以及第 8 章中进行详细说明。

1.7 保持积极心态

每一本求职的书籍都会告诉你，永远不要说上一任老板的坏话。如果应聘者不停地抱怨他刚离开的地方有多糟糕，那么面试官不禁会想，要是让这个人加入自己的团队他又会生出怎样的抱怨。

不说坏话这个建议很好，但是对于应聘者来说还远远不够。你同时还需要保持一份积极的心态，并体现在一切为人处世中。

没人喜欢爱抱怨的人，和爱抱怨的人一块儿工作毫无乐趣可言。爱抱怨的人就如同“周六夜现场”[①]节目里的黛比·唐纳，无论对于什么样的话题，她总能作出负面的评论。

黛比·唐纳絮絮叨叨的抱怨是为了引起观众发笑才设定的，我们会觉得这好笑是因为现实中下面这样的人实在是太多了。

兰登·哈克和朋友在午餐 我简直不敢相信市场部烂成这样。他们居然还在三年前的奔腾III处理器上运行 Windows Vista 系统。不过咱们也好不到哪儿去，你瞧咱们也还在用……

也许在你看来这只不过是对于别人遭遇的同情，或者仅仅是说点风凉话，但是要知道这种打击对方的话对于己方的士气也是毫无益处的。也许在短期内还能自我感觉良好，但是从长期的影响看这绝对会给自己和团队带来负面情绪。人们会记住你的消极心态，这其中包括你的上司。一位优秀的上司会竭尽所能将工作中的有害情绪消除殆尽，而这里说的有害情绪就包括喋喋不休的抱怨。

> **爱抱怨的人只会告诉全世界：“我对自己的人生束手无策。”**
>
> ***Whiners tell the world, “I don't control my life.”***

爱抱怨的人给人的感觉就是对任何问题都没有能力掌控。他们总是被世事所击倒，而永无回天之力。爱指责别人的人总觉得出了问题与他们无关，责任永远都在别人身上。所以大家最不愿与之共事的就是这样的人。

让心态积极向上的最佳方法就是避免讨论和你无直接关联的

① 美国 NBC 电视台一档 90 分钟的娱乐/喜剧秀。——译者注

问题，或者是那些你永远也没法解决的问题。说实话你没必要为了别人的问题瞎操心。

那么当讨论确实与自己有关的问题时，就请仅仅谈论你是如何解决这些问题的，或者进一步说说一旦问题出现，你会如何解决。在面试中你经常会被问到在过去的工作中曾遇到的问题，这个时候你需要做的只是说明自己是如何处理这些问题的，即便最后处理的结果并不成功。

面试官 听起来你所在的部门曾经遇到过无法跟踪项目的 bug 问题。那一定很烦心吧。

你 的确如此。因为我们排查不出其中一个问题，财务总监还将我们的团队领导狠狠批了一通。我花了几星期的时间想说服老板批准使用 Bugzilla，但得到的答复就是除非完成手头的项目，否则想都别想。所以我只好和另一位同事一起对 Subversion 项目利用文本文件进行排查。尽管手段很低级，但好歹这实实在在地为我们节省了很多时间。

请注意上面的对话中，“你”在受到老板打击之后依然自己找到了问题的解决方法。你在面试中并没有说：“老板做出的决定简直糟糕透顶。”即便在事件发生当时你的确说过或者想说这句话。

“保持积极的心态”除了能让你求职成功的机会大大增加之外，还能让你的人生更快乐。

1.8 进入下一章

我会在本书后续章节中不断地提到这一章所说的原则，但是要记住任何一条原则都不如“诚实对己”这一条来得重要。请将它牢牢记在心里。下面让我们一起进入第 2 章。

第 2 章

你想从工作中得到什么

我打算辞掉现在的工作。我在目前这家公司的发展已经到头了。很显然老板已经没兴趣再挖掘我更多的才能。我原先直属部门主管管辖，但是现在听说他打算在我上头再安排个人。事情已经相当明朗化了，看来我不得不开始为自己做些打算。

我目前的工作是在 Windows 上用 ColdFusion 编写 Web 应用程序，而我一直渴望的是在 Unix 或 Linux 系统下用 Perl 语言编程。某个星期天当我翻阅《芝加哥论坛报》的招聘版面时，看到了下面这条启事：

> 诚聘具备Web应用编程经验的Perl语言程序员一名。
> 我们使用的是 Solaris 系统下 mod_perl 语言。

这工作对我来说简直就是量身定制！我立刻联系了招聘人员，在第二天就参加了第一次面试。招聘人员对我很满意，于是我又前往芝加哥参加了下一轮与招聘经理的面谈。我们是下午一点开始的，谈得很愉快，到了四点半，我还没回到家时就收到了他们的录用通知。而且我惊喜地发现这份工作比我之前的薪水要高 20%。我简直欣喜若狂，于是二话不说地接受了这份工作。几个星期后，我的新工作开始了。

很快两个月过去了，我发现这份新工作简直让我痛苦不堪。某个早晨我给妻子打了个电话，和她谈论了在这份工作中遇到的种种不满。聊着聊着我意识到就目前的现状来看，我的情况是完全没可能好转的。于是我走进老板办公室对他说："对不起，我决定辞职。"他试图挽留我，但我去意已决。10 分钟后我收拾好东西离开了公司。

这个辞职的决定让我付出了沉重的代价。我手头没有新工作备选，而且我发现再找一份工作远比我想象中的困难。最糟糕的是，那会儿正值 12 月初，也就是所有公司的招聘人员以及领导们都准备外出休假的时期，招聘工作几乎停滞。尽管最后我还是找到了一份新工作，但显然我为此损失了几个月的薪水。

那么造成这个状况的原因是什么？究竟是哪个环节出错了呢？在每一次会议演讲说到这件事的时候，我都会问台下的听众这个问题。很显然那份工作正是我所渴望的编程工作，而且收入也不错。那到底发生了什么事让我变得如此痛苦？为什么我的处境会如此难捱？是什么导致我下定决心辞职？为什么我一开始没意识到事情会变得那么糟糕？下面罗列的是听众们对此事的一些观点。

- "因为你的老板是个蠢货。"
- "因为你手上净是些没可能完成的项目。"
- "因为事实上你根本没机会做任何项目。"
- "因为那家公司的管理水平很差劲。"
- "因为一开始所谓的编程项目只不过是做系统维护[①]而已。"
- "因为工作时间很不规范，你经常要加班。"
- "因为工作地点偏远，而且交通也不便。"

---

① 我认为所有的编程工作说到底都是系统维护工作。这个话题会在我的另一本著作中讨论，在此就不赘述。

- "因为那家公司濒临破产，马上就要关门大吉了。"
- "因为公司不允许使用开放源码。"
- "因为你的同事是群混蛋加白痴。"
- "因为你并不能胜任那份工作。"
- "因为那份工作没法让你发挥创造性。"
- "因为他们对你有不合理的期望。"

以上答案统统不对。虽然老实说交通是有点不方便，但若是工作本身能让我开心，那么这点不便是完全可以忍受的。这些都不构成我最终辞职的理由。事实上答案就是我对公司的业务完全没兴趣，而且我也无法融入他们的团队中。

我当时所在的是一个提供金融服务的公司。公司里有一大批投资专家每天盯着金融报价牌和 CNN 新闻，琢磨着如何操控这个金融市场。公司成天都笼罩在剑拔弩张的竞争氛围中。任何事情都被一帮男人的野心所渗透。更糟糕的是，那儿完全没有任何团队合作可言。我不得不独自完成项目，因为有一半的团队成员只和自己同国籍的人交流。

最关键的是，我对整个行业完全提不起兴趣。我宁可回到原先替学校图书馆开发书籍管理软件的公司，也不愿意待在现在这个只知道给有钱人创造更多财富的公司，因为前者对我来说更充实更有意义。

当然我并不是对创造财富这件事有偏见，事实上我很高兴我的401(k)养老金计划[①]有一批尽职爱岗的人替我管理，但问题关键是我

---

① 401(k)计划也称 401(K)条款，始于 20 世纪 80 年代初，是一种由雇员、雇主共同缴费建立起来的完全基金式的养老保险制度。在 20 世纪 90 年代迅速发展，逐渐取代了传统的社会保障体系，成为美国诸多雇主首选的社会保障计划。适用于私人盈利性公司。——译者注

（现在）很清楚地了解到金融行业并不是我所向往的。

从上面的例子中可以得到的教训就是："千万不要找一份并不符合你个人追求的工作。"这句话隐含的意思是："只有先弄清楚你想要怎样的工作，方才能有目标地寻找到它。"那么该如何知道自己想要怎样的工作？什么对你来说最重要？你最在意的是什么？这些问题就是本章所要阐述的重点。

但在开始这一章之前，请先和我一起上一堂人类动机理论速成课。

2.1 工作动机理论速成课

1943 年著名人本主义心理学家亚伯拉罕·马斯洛提出了层次需求理论。他指出人类的动机是由内在的基本需求所组成的，这些基本需求可以划分为六个层次。由高级到低级、由高等需求到基本需求，这六个层次分别是：

- 自我实现需求
- 认知需求
- 尊重需求
- 社交需求
- 安全需求
- 生理需求

马斯洛提出的理论是基于普遍的自然规律，但这同样也适用于职场。譬如"安全需求"在职场中也许并不代表保障员工身体安全，但却可以代表保障工作福利及稳定性。对于层次需求理论，你可以在维基百科[1]中找到详细的说明。

---

[1] http://en.wikipedia.org/wiki/Maslow%27s_hierarchy_of_needs。

与马斯洛的层次需求理论相似，弗雷德里克·赫茨伯格的激励保健理论[1]（也称作双因素理论）探究了哪些因素能激励员工，使其感到满意。他的研究发现工作中存在一些激励因素，这些因素能促使员工承担更多的工作。另外一些称之为保健因素，它们的缺失会致使员工感到不满，但它们的存在却并不能确保员工受到激励。譬如得到薪水或是使用顺手的工作器材只能称为保健因素，而非激励因素。有趣的工作内容以及学习新技术的机会则通常是激励因素。

虽然马斯洛和赫茨伯格的理论具有相似性，但赫茨伯格的分类并不仅仅是对马斯洛理论的延伸。尽管"基本需求"大致可等同于"保健因素"，而"高等需求"大致等同于"激励因素"，但事实上这两种理论提出的各种因素在界定方面存在一定的分歧。譬如根据赫茨伯格的理论尊重需求在职场中属于激励因素，但根据马斯洛的理论，尊重需求只能归于基本需求。

回到与你切身相关的话题，你所关心的想必是哪些因素对你来说是工作中所看重的。你会试着分析职场中的每一个因素适用于马斯洛理论的哪一种层次，它们对于你来说属于保健因素还是激励因素。对于我来说，这两种分类方式让我对职场有了更清晰的看法。

2.2 深入了解你所追求的

我们已经对工作动机理论有了一些基本了解，接下来需要对你个人的职业需求愿景进行具体分析。在下面的篇幅中我将会列举十几种在求职过程中可能会影响到你最后决策的激励因素或情形。但这个列表并不全面，因为我不可能完全了解你或其他人的情况。列

① http://en.wikipedia.org/wiki/Motivator-Hygiene_theory。

表只是举出一些较为普遍的例子，但这些又是最基本的。你需要根据自身所处的环境，根据你的生活以及你的理想做出属于自己的评判。

> “我应该”一词意味着让别人掌控你的生活。
> “Should” puts others in control of your life.

在审视生活，工作以及求职需求的过程中，请在考虑决策时慎用“应该”这个词。这是一个具有潜在危险的词汇，它会利用你对于他人意见的过分重视将你导向错误的决策，从而掌控你的生活。譬如一个很简单的句子：“我应该学习 Java。”试着将这个“应该”替换成别的更具体更有描述性的词汇短句看看。在下面的句子中，你原本想说的“应该”是不是可以理解成是积极主动的意愿？

- “我想学 Java。”
- “要是我学了 Java，我的职业选择范围会变得更广阔。”
- “要是我学了 Java 我能赚更多的钱。”

或者说像下面句子中的“应该”，看看它是否表达的是一种消极被动的意愿？而这种意愿正是基于你所认为的他人的观点以及你所想象的模范标本而形成的。

- “我都干了十年编程了。我应该了解了解 Java。”
- “我看大家都懂 Java，看来我也应该学习了。”
- “我居然不懂 Java，这简直太丢人了。”

你可以把“懂 Java”这个短语替换成“一年挣 10 万美元”或是“进入管理层”，以及任意类似的短语，但结果都是一样的，那就是：成天活在“应该”做什么的人生是将主控权交予他人的人生。那些消极被动的、活在你想象中的“应该”们总是用别人对你的期望来主导你的人生，不管这个“期望”是真实的还是你臆

想出来的。

在浏览下面的列表时，你需要完全坦诚你的真实工作动机以及你所关心的事情。千万不要被那些自我欺骗所迷惑，要知道未来的工作可远比这些来得重要。这和衡量你的感情观一样，都应该是发自内心的。也许你就喜欢金发高个美女，或者你不喜欢那些爱好饮酒作乐的人，又或者是你希望伴侣能和你有共同的宗教信仰。也许你会觉得“这样的想法太肤浅了”或是“要是我的伴侣在别的方面都挺好，那这点小事也就没必要计较了”。但是你要知道有太多失败的婚姻都是由于这些一厢情愿的想法造成的。同样的道理，要是你认为不喜欢 Windows 系统，或者是屈才到一个无法彻底施展拳脚的公司，亦或是薪水不尽如人意这些想法将会在长期的工作中渐渐被忽略的话，那你可就大错特错了。

同时也请想清楚并不是所有需求都能在实际工作中得到满足。也许这些在工作中无法满足的需求可以在工作之外的时间里得到弥补。譬如在我的业余时间（甚至是工作时间）中，我会在 Perl 基金会负责公共关系事务的同时，另外花一大把时间做一些开源项目。我发现这么做能填补内心的需求。

我的业余活动

宾夕法尼亚州伯利恒市程序员里卡多·锡涅

在业余时间，我会选择做一些与工作很类似的事情，而且我认为这是个很不错的计划。我喜欢捣鼓不同的编程语言或者是语言库，但是这个兴趣光在日常的工作中是得不到满足的。我喜欢在业余时间一会儿玩玩 Haskell，一会儿玩玩 Scheme 又或者是 Erlang，这也证明了工作可以由一系列不同的标准组成。（这样一来所谓的“工作总是一成不变”的定律就成功化解了！）

> 我也喜欢向其他人传授经验，可惜我所在的公司很小，而且也没有需要学习这些的程序新人。所以我总在外出会议或是用户组讨论的时候发表这些言论。渐渐地我开始给越来越多的人传授经验，我也因此能得到不少免费入场券，有时甚至还有免费啤酒喝哦！

最后我要说明的是，所有的需求都不是独立存在的个体。每一种需求都与其他需求息息相关，它们分布在一个交互相联的动机关系网上。

2.3 工作动机列表

花一点时间把你脑中所有的动机都写下来做成一张表。这张列表将会在求职过程中为你指明方向，同时也可以作为衡量每一个工作机会的天平。它能在你即将迷失的时刻提醒你哪些因素才是最重要的。

当你在制定这张列表时，心中只需思考自己的内心需求，而不用去考虑那些残酷的“现实”。请抛弃这样的内心独白：“这世上哪儿有一份做 Linux 游戏编程，还能一年挣 10 万美元的工作？”你所需要考虑的只是自己的工作动机，而不要有任何偏离。如果可以，请在真正开始找寻工作之前，核对一遍这张表单，因为你内心的真实反映很可能随时会被当前的现实所过滤。

这张列表不需要结构复杂，只需简单列出关键动机并对其重要性进行排序。只要能真实反映出你的内心、你的需求，这张表怎么做都成。

下面是一份我自己在 2009 年和 1997 年所做的工作动机列表。在表中我罗列了一些个人动机，并对其重要性进行了分值 1~10 的评

分。10分代表重要程度最高，1分表示重要程度最低。当然，在你自己的列表中，你可以随意添加或删减内容。

安迪的需求	2009	1997
薪水	7	9
良好的健康福利	10	3
工作地点	6	2
强大的团队及合作伙伴	10	4
对开源软件的贡献	6	2
使用非 Windows 技术	9	0
自主权	7	10
……		

值得注意的是，随着这 12 年间生活和职业生涯的变化，我所重视的要点有着怎样与之相应的变化。10 年前我并不关心健康福利，因为那时我还没孩子。工作报酬在那会儿对我来说比现在重要，因为过去我总是拿薪酬水平的高低来衡量生活水平。但在那之后我学到了不少东西，也成长了不少。

2.4 你的动机：可考虑的 12 种因素

下面的篇幅将会列举一些大多数人在求职时所关注的要点。在这里我强烈建议你拿支笔记录你所关心的要点，并像上面的例子那样在每个要点之后做一个重视程度的打分。在打分的同时，你还可以对那些最关注的要点做具体的备注说明。

2.4.1 金钱

金钱大概是最明显的一个动机了，但实际能拿多少钱并非是关键，因为金钱经常能以不同的形式得到。

你得先搞清楚自己的财务状况如何，你在金钱方面究竟有怎样的需求，也就是说你需要知道自己能接受最低的薪水是多少。有时候人们会说“只要工作有意思收入也不是那么重要”，但这是完全错误的看法。也许你不一定要一年挣 20 万美元，但是你也没必要仅仅因为工作有趣就接受时薪 5 美元的工作吧？你需要弄清楚对收入要求的底线是什么。

而且你得到的收入并不只是表面的薪水而已。有些公司每年会发放奖金，这些金额可能会根据个人和公司的业绩来定。还有一些公司会将奖金明确写进合同中。这些都可以算在收入内。还有在下面将会提到的 401(K)养老金计划，这一类金钱方面的收入还有很多不同选择。

需要考虑清楚：你可接受的最低薪水是多少，你的期望薪水范围是什么。

2.4.2 福利

你可以将其他形式的福利算入自身的财务需求预算中。如果你的家庭对健康方面的福利有特殊的需求，那么工作提供的健康保险种类将会影响你的求职判断。对于一个 25 岁单身而身体健康的求职者来说，健康保险并不是那么重要的选项。但是对于一个年满 40 岁带着 6 岁女儿的求职者来说情况就完全不同了。HMO、PPO[①]等等组织的健康保险计划之间的区别会影响你的远期工作幸福指标。

参加退休养老金计划譬如 401(k)与 403(b)[②]也是让公司承担的

---

① HMO (Health Maintenance Organization)：美国健康维护组织。PPO (Preferred Provider Organization)：首选提供者组织。——译者注

② 403(b)养老金计划是教育机构或者非营利组织雇员的退休计划。与 401(k)计划一样，403(b)计划也有延税功能。——译者注

一种有效福利。假定一份工作的年薪是5万美元，而且公司参与的401(k)养老金计划允许最高缴纳比例为10%，这样一来公司实际支付给你的年薪将会是5.5万美元。虽然你到手的收入只有4.5万美元，但是由你承担的保险5000美元加上公司承担的5000美元都会存入你的401(k)基金账户中。

股票与股票期权也是公司提供的一种延迟福利，但是这种福利的好坏是与公司的业绩息息相关的。你还可能得到其他形式的福利，例如健康俱乐部会员资格、公司提供的车、公司产品的折扣优惠等。你可能得到的福利形式花样繁多。

需要考虑清楚：你迫切需要的福利有哪些，具体到你希望能报销的健康保险范围；你需要的401(k)计划的保险缴纳比例；还有其他你关心的福利内容。

2.4.3 工作地点

不管从宏观还是细节层面来看，工作地点都是很关键的。从宏观上讲，如果你现在生活在爱荷华且打算长期定居，你就不会选择在加利福尼亚的工作（至少不会选择那种要求你必须搬到加利福尼亚的工作）。你对宏观上工作地点的选择会受家庭、文化背景等诸多因素影响。

在多数情况下，你都会划定一个大体的地理区域范围，从而在这个范围内找工作，但除此之外还会考虑一些具体的细节。也许你不想在上下班路上花30分钟以上的时间，或者是你不希望在上下班高峰期出行。也许你无法忍受在闹哄哄的市中心上班。在你轻易地说出“开车一个小时算不了什么”之前，请想仔细了，这可意味着每个困顿的早晨以及每个疲惫的晚上你都将花1小时在路上。对于坐地铁上下班的人来说，你得好好问问朋友，有几个真的能在地

铁上“看看新闻打发时间”的。

需要考虑清楚：你希望每天上下班赶多少路，花多长时间以及希望用怎样的交通工具。

2.4.4 自尊心与功利心

对于有些人来说，要是自己的名片上印着Google字样或者是能够大声宣布“我是苹果的员工”，真是酷毙了。如果你是那样的人，请睁大眼睛好好考虑清楚。要是你一心就认准了去Google工作，请再想想，要知道Yahoo!工作也一样很酷啊。你的工作的确可以成为骄傲的资本。但是要是实际的工作任务依然是无趣的系统管理，那是不是在苹果供职又有什么区别呢。

要是你觉得上面提到的那类人的想法很自以为是，那就自我反省一下确保你不是那样的人。一个人可以通过自身的工作得到一定的身份地位，这的确是一个非常强大的工作动机，这本身也并没有什么错。你就应该坦诚面对自己真实的动机。

> 了解内心的真实动机。
> *Know your internal motivators.*

也许当你无法与人分享时，工作究竟是什么就显得不那么重要了。我有个在大型硬件公司供职的朋友，她对自己的工作非常自豪，但无奈她却没法告诉我她的工作究竟是做什么的。因为这家公司的规章禁止她向公司外的人员透露工作内容。

需要考虑清楚：你的真实内心动机是什么。

2.4.5 重要的工作

当我在那家金融公司卖命了两个月之后，我才意识到一份对自

己来说充实的工作是多么地重要而可贵。我对先前为学校图书馆写书籍管理程序的工作感觉是如此之好，而这种感觉在这家金融公司荡然无存。我的好朋友汤姆·利蒙切利自愿降低收入，而跑去为自己支持的总统应聘者效力（参见 10.2 节）。当然你也有属于自己的工作动机。

从另一方面讲，也许你对于具体想为什么样的公司效力并没有明确的想法，但是心中仍会有一些绝对不愿意去的公司名单，比方说军火公司、烟草公司或者是经营色情服务的公司。尽管这些具体想法并不一定会出现在你对求职意向的初期评估阶段，但是一旦遇到某个工作机会时，请务必有所警觉，好好考虑这些细节。

另外具体的工作类别也是影响求职决策的因素。也许你只愿意做和公司经营的业务和产品直接相关的项目。也许你不愿意制作会计软件这一类属于后勤系统的并不是那么至关紧要的程序。又或者你觉得制作会计软件也是一种利用自己的技能让管理层掌握更完备的数据，从而帮助公司获取更多利润的好方法。

需要考虑清楚：什么是对你而言“重要”的工作。

2.4.6 工作类别

工作类别和上面所说的重要工作是两码事。程序员通常会被一些很炫的产品和项目所吸引。也许你就是讨厌和沉闷的后台程序打交道，而喜欢研究很炫的界面程序。你也可能像我一样恰巧相反，就喜欢挑战这些基础工作，如给很炫的界面程序奠定基础。

不管你属于哪一种，都得在结束面试之前弄清楚自己是属于什么类型的，当然最好是在面试开始前就把这个问题搞清楚。

需要考虑清楚：哪一类项目会让你跃跃欲试，能让你每天都充满干劲地来上班。

2.4.7 公司规模/部门规模

公司的规模通常也极大影响到公司的运作方式。大公司往往倾向于按规矩办事，而小公司常常会给员工更多的自主空间。和小公司相比，大公司相对会有更大的发展空间，但是这种发展往往带些公司政治色彩。大公司通常会有一个庞大的IT部门，他们来负责搞定所有电脑硬件和软件。但小公司也许就不会对你桌面上运行着什么程序指手画脚。

从个人角度讲，你也许愿意成为鹤立鸡群的那一个。你也许特别享受人们说“我也不知道该怎么办，建议你去问苏珊，她是这方面的专家”的那一刻。相反地，你也许就愿意默默地完成手上的工作，低调地度过每一天。

需要考虑清楚：你愿意为多大规模的公司、部门以及团队工作。

2.4.8 你的同事

你究竟需要一个经验老道、表现出色的团队来丰富自己的人生，还是更愿意凌驾于他人之上，做团队中的佼佼者？对你来说拥有比你更具才华的同事来挑战自己是否是人生中很重要的一部分？你和他人相处的能力如何？团队中的某个讨厌鬼是否会毁了你一天的心情？

工作中交际和互动的重要性是绝对不能轻易忽略的。你也许会这样想：“我可是在踏踏实实地工作，又不是来参加什么社交俱乐部的。”你说的是没错，但马斯洛依然把社交需求归为人类的四大

基本需求之一，而不属于更高阶的发展需求。你每周和同事相处的时间不少于 40 个小时，这可比你在清醒着的时间内和伴侣相处都要久。所以请不要忽视了这个重要事实。从另一方面说，一个好公司也总是会有形形色色的讨厌鬼，来来往往，不见不散，都是见怪不怪的事了。

来自同事的技术层面的挑战也是工作满意度的重要驱动力。我曾听很多对自己工作不满意的人抱怨说："我讨厌自己是那帮人中最厉害的一个。"

需要考虑清楚：你愿意和怎样的人工作，以及你不希望和怎样的人共事。

2.4.9 需要应用的技术

对于一个技术从业人员来说，再没什么比每天的工作中所能使用的技术工具更能影响她的了。除非你对于任何一种技术门类都无偏爱，在 Windows 下用 Visual Studio 和在 Solaris 下用 Emacs 同样开心。是的，你得在面试中先问问清楚（请见 7.5 节）。但可别指望公司能完完全全符合你的期望。也许他们用的是 ksh 命令而不是 bash，又或者他们使用的是苹果系统而不是 Windows 系统（如果你够走运的话）！一份新工作需要你调整自己来适应它，上面说的技术层面的转变也是调整的一部分。

事实上，应用技术的转换也许还能成为求职过程中刻意寻觅的激励因素。可能过去你只用 Linux 系统，所以要是有个在 BSD 环境下的工作机会，那也正好可以成为你未来简历中的新亮点。

有时候所能应用的技术可能会相当局限。也许在一家公司里，所有的机器都使用着 Windows 的某一个版本，不知何谓自由软件。

与之相反，但同样具有局限性的是，即使是自由软件基金会的员工使用的软件依然得严格遵守使用条款。

需要考虑清楚：你偏爱使用什么系统、什么语言以及其他什么类别的工具。而你今后又有怎样的学习充电计划。

2.4.10 自主权和主导权

技术从业人员对工作的独立和自主性的渴求往往比普通人要来得强烈。这种渴求有时会导致员工和管理层之间产生致命的误解。有些程序员把项目经理“嘿，项目进行得怎么样了”之类的每日检查叫做“微观管理”[①]。我曾经在一个放养式管理的地方工作过，那儿的管理层会让程序员尽管按自己的思路做事，希望能通过这样的方式激发出一些火花。

需要考虑清楚：与管理层之间良好的关系对你的重要性。

2.4.11 着装要求

这一点和刚才提到的自主权很相似，但因为技术从业人员普遍很关心这一点，所以在这儿我们单独列出来讲讲。从第一个穿着法兰绒衬衫加破洞牛仔裤的程序员来上班开始，一场与管理层因着装分歧而引发的战争就展开了。技术从业人员总是特别讨厌穿西装打领带，他们更愿意着休闲装。这么多年来，商务世界的着装要求已经从扣角领的正统着装渐渐改变了，而这改变不仅仅是针对程序员。

① 微观管理（英文写作 micromanagement），在这种手法里，管理者透过对被管理者（员工）的密切观察及操控，使被管理者达成管理者所指定的工作状态。相对于一般管理者只对较小型的工作给与一般的指示，微观管理者会监视及评核每一个步骤。这个名词一般在使用上带有负面的意思。——译者注

你对着装的舒适度究竟有怎样的要求？你会因为管理层要求你该穿什么不该穿什么而动怒吗？任何一份工作，只要不是居家办公，都会在某种程度上有着自己的着装要求，尽管有些并没有明文规定。公司难道必须允许你穿那件超级杀手合唱团[①]1997年巡回演出的T恤上班？如果你有这样硬性的需求，那么你实际上在缩小可选的求职范围。请务必认识到这一点。

需要考虑清楚：你对着装要求的可接受范围是什么。你可以忍受每天打领带吗？那穿牛仔裤呢？穿丝袜呢？

2.4.12 工作时间

从早到晚，你总会有某种形式的时间表。公司制定的时间表和你自己愿意付出劳动的时间能吻合多少？

工作时间表的灵活性会影响求职决策。你能从周一到周五每天从早上7:45工作到下午4:15吗？你又怎么看待只要能完成任务就可自由安排时间的情况呢？你很可能会做出一个折中的选择。由于工作性质的对外性，系统管理以及询问台的工作人员的时间表往往会缺乏灵活性。

你愿意周末加班或是延长工时吗？对你而言什么是“延长工时”呢？如果没有了办公时间的严格规定，你愿意工作多少时间呢？你可以接受因一天工作不超出10小时而被视为懒惰的人吗？那么你对电话常通的要求怎么看呢？在危机发生时，你能随叫随到吗，即使发生地点离你有一定的距离？

还有就是对于家庭事务的工作机动性也是很重要的考虑点。工作能允许你在下午的时间中拿出几小时陪你孩子去看预约好的医

① 英文名Slayer，美国著名速度金属乐队。——译者注

生吗？还有这些因为家庭事务以及医疗原因而产生的病事假是需要写书面申请还是口头知会？要知道那些号称“不会影响家庭生活”的工作也许并不如你所期望的那样。

需要考虑清楚：你和你的家庭对于每天花在公司的时间有着怎样的要求，还有你的公司对于工作时间支配的灵活性又有怎样的规定。

2.4.13 动机在延伸

上面提到的 12 种因素仅仅是大家普遍要考虑的求职动机。这个单子不可能没有遗漏。下面还有一些可能构成你的工作动机列表的补充要点。

- 工作愉悦性：这份工作是愉快的还是痛苦的？
- 职业发展：在这家公司是否有你的职业发展通道？或者你对这点并不看重？
- 工作岗位的责任及/或权力：领导权对你来说是否重要？或者你是否乐衷于创建性的工作？
- 个人成长/培训/再教育：你希望自己在哪方面得到成长？你的公司对你的个人发展有所帮助吗？
- 公司稳定性：公司有能力长期运营吗？你对公司运营风险的承受力如何？
- 行业稳定性：你所在的行业是否稳定，它容易受经济环境的影响吗？
- 未来更好工作的跳板：你是否需要一份特定的工作来为今后的目标做准备？

你在制定自己的工作动机列表时将会发掘出更多的需求。当你开始着手找工作时还会有新发现，直到开始面试时你依然会发掘出

越来越多更具体的需求。这个大工程永远没有尽头，你需要认真地对待它。你需要随时增加或是删除列表中的某一些要点，当你对自己的了解越来越深，你还需要改变这些要点的排序。要知道人是会变的，观点也是会变的，更不用说整个求职市场也在日新月异地变化着。

了解自己的需求其实是一个不断深入的过程，这就和写程序是一个道理。你会先制作出一个初始版本，使用它，找出不满意的地方进行修改，然后这个过程周而复始。

2.5　再次检验你的工作动机列表吧

对工作动机列表的初次检验会在你的伴侣或是挚友之间进行。那么现在就到了真枪实弹的检验时刻了：你将开始找工作。尽管你没必要在职位搜索时拿出这张表来进行一项一项的核对，但当你运用创建的这张表单在求职路上过关斩将时，心中的求职需求要点也会愈发明晰。好，现在你已经准备好开始找工作了。

第3章

简历：言之有物

前辈们的经验之谈告诉我们，写一份简历简直不费吹灰之力：先搞清楚你投简历的对象，再把学历总结一番，接着列一列工作经验，在每一份工作后面附带一些“亮点”说明，最后在简历末尾附上一句“如要求可提供相关证明”。即使自己想不出如何下笔写简历，你依然可以从任意一本诸如《1001份各行业简历大全》之类的书中很轻松地找到模板。瞧！大功告成！

错！错！错！

你的简历如此至关重要，怎能容许用这样草率的方式糊弄完事呢？请记住，你是在推销自己，而简历是推销的第一关键工具。简历其实是你的代言人，在你无法亲自出面的时候，帮助你在未来老板面前展示自己是谁以及能做什么。要知道在求职过程中，简历比你见到的人要多得多。

你的简历得从两方面着手。首先，它必须是思路明晰的，可以让招聘经理或是替他筛选简历的人从中找出你的闪光点，从而将你列入候选名单。在我审简历的过程中，由于都是发至邮箱，所以我会先简单浏览一遍做出初步筛选，决定哪些是值得打印出来细看、哪些是可以直接删除的。所有对我来说表述不够明晰的简历都会被

直接删除，这些应聘者也不会被提上我的候选名单。

在初步筛选之后，你的简历将会继续伴随整个招聘过程。招聘经理会在简历上做一些标记，然后复印数份分发给相关人员。根据各个公司的招聘流程，你的简历还将有可能层层穿越整个公司管理层，直至公司总裁处以获取最终批示。也就是说，你的简历会经过数十个人的审阅，他们中有些人会满意其展示出的优势，当然也有些人会指出其中的缺陷。

3.1 在撰写简历之前

在我们开始考虑简历的各个部分具体该怎么写之前，请提醒自己：你有必要准备三种不同格式的简历，包括为多数应聘公司准备的 Word 文档、纯文本文件以及为你的个人网页准备的 HTML 格式。

我了解你会很反感重复地编辑这些信息。绝大多数的技术人员喜欢高效地完成一件事情，这里的高效指的就是尽可能地减少重复作业[①]。不只你这么想，对于我自己来说要准备这么多份不同格式的简历也是件很头疼的事，但没办法，现实要求如此。特别是 Word 格式，我深有感触，除非是一小部分抵制微软的公司，绝大多数公司会要求你出示一份 Word 格式的简历。所以在这一章中，我们会着重讨论简历的文字内容，而暂时先不考虑版面的视觉效果。

我们终究还是会讨论到如何呈现这份简历，因为表现形式也是简历的一部分，而关注细节的技术类工作尤其如此。但在最开始，我们还得先讨论哪些是你最想说的。所以现在，只把简历当作是一份纯文本文档，文档中有着完整的架构，包括“章节”、“标题”、“要点”。

---

① Perl 语言的创始人拉里·沃尔指出程序员有三种本质，懒惰、缺乏耐心以及自以为是。尽量减少重复的工作就是懒惰的最佳体现。

好了，我们先只需考虑简历内容。

3.1.1 准备多份简历

你不仅仅是在写一份简历。你是在为自己建立一份基础文档，今后的每一份工作简历都可以在这份文档的基础上加工润色。

如果同时在申请多份工作，那么你也相应地需要准备多份简历。不同的工作以及不同的公司都会对应聘者有着不同的要求。即便你在同一家公司同时申请的两个岗位都叫做“应用程序员”，这依然代表了两份不同的工作。

常有人向我咨询关于简历的问题，问得普遍比较模糊，如：“我的简历看起来怎么样？你觉得还行吗？我是不是还需要再进行修改呢？”我的答案总是同样的：“你在应聘的工作是什么？”

简历必须是写给它的特定读者看的，它一定得是为你正在应聘的公司以及你所追求的工作量身定做的。假设你正在寻找一份 Unix 系统管理员的工作，那么当你应聘小的新兴公司、大型保险公司总部或者是本地院校的信息服务中心时，你的简历和求职信也需要随之调整。

应聘职位的具体说明也将直接影响你的简历内容。如果招聘广告上写明了需要持有微软 IT 专家认证(MCITP)[①]，那么你最好在简历前页写上你的 MCITP 认证说明。如果你所申请的是 Unix 系统管理员的职位，那么只要在简历中的“培训及资历认证”部分加上

---

① 微软新一代认证的系统与网络管理专业人员的中级认证，与 MCTS 类似，是以特定技术领域为认证目标，考试内容可能会包含设计、规划、发展、评量与计划制定等特殊的能力，而这些能力都是专注在特定的职务上，像是系统工程师以及系统分析师之类的职务。——译者注

MCITP 认证说明就可以了。但如果申请的是类似自由软件基金会这样的组织机构，你也许根本就不用把获得过 MCITP 认证的内容写进简历。

从现在开始，对任何可以写进简历的内容做好笔记，即便这些内容和你当下关注的工作并没有直接关联。保留一份简历备忘资料库可以让你随时根据求职需要提取或删除相关信息。

3.1.2 别惧怕简历审查官

求职者往往会假想一个简历审查官的存在。这些审查官手握警棍，神通广大地审阅每一份还在编写中的简历。他们会进行严格的审核，随时准备把那些没有遵守“简历黄金法则”的人狠狠惩罚一顿。至少，在人们进行如下提问时，我总会产生这样的感觉。“我的工作履历应该以怎样的顺序排列？”“简历超过两页到底行不行？”“我是不是得加一个‘教育背景’的部分？”

> 写简历没有所谓的“标准”方法。
>
> *There's no one “right” way to write a résumé.*

我保证，这样的简历审查官并不存在。你的高一英语老师会要求你在论文后附上的参考文献必须按照某种特定的格式写，但是简历并没有这种要求。

同样，简历必须包含哪几个固定的部分、遵循什么固定的顺序，或者说你在写工作履历时必须具体到哪年哪月，这些都没有绝对之规。尽管简历确实有着一些约定俗成的惯例，而且阅读简历的人也的确会希望能从你的简历中找到一些固有的内容，但是确实没有必要担心“克鲁拉老师”一怒之下就给你的简历画红叉。

永远带着疑问去看待你的简历，审视它的结构，并带着批判的

眼光去学习简历指南书籍传播的内容，包括本书的观点。用你自己的判断来做最终的指导。

3.2 切不可急于求成

写简历是个很耗时的过程。你可别指望能一次性地完成一份优秀的简历。你也别指望能一次性地构建你的相关参考文件夹，关于这一点，我们将在 7.4 节中一并进行讨论。你更别指望能一次性地罗列出感兴趣的所有工作。这些任务可能会花上几天的时间才能完成。一开始你的确可以一下子做完大部分的基础工作，但之后你还得花上一两周的时间进行深入的思考与细致的修改。

如果你现在还没有一份像样的简历，那就赶紧动手开始写吧，而且还要记得时不时地重新审一遍你的作品。随时准备好更新资料丰富简历，也准备好删除那些和当前的情况不再相关的内容。要把简历当成是一个花园，栽种新鲜的植物，铲除那些枯萎的。

在求职过程中，记得观察周围的事物，随时记下那些与招聘相关的要点。在招聘广告中是不是有一些出现频率很高的词汇？也许这些可以成为你的简历所要阐述的重点。正确衡量每一次面试时面试官对你的简历做出的反应。千万别对简历置之不理，不作更新，它就不痛不痒没有任何针对性。

3.3 简历的分段

尽管写简历没有所谓的“标准”公式，但阅读简历的人一定会希望从中得到关于你的某些特定信息。因此，你的简历至少得包含以下的内容：

- 联系方式
- 职业自述
- 工作经历
- 教育背景
- 工作之外的其他相关成就（如果你觉得自己的工作经历还不够丰富）
- 关键词及技能列表

以上这些要点是用人单位普遍关注且被认为是最重要的几点。其排列顺序可以依据它们对于申请工作的重要性来安排。你可以把较为重要的部分放在简历前部，这样用人单位就能容易看到。

简历中最重要的部分当然是联系方式，所以这部分一般来说总是写在最前面。因为要是没有联系方式，简历也就毫无存在意义了。

在联系方式之后，你可以先安排职业自述部分，这样能向对方一目了然展示你的工作实力。除去这两点，剩下的部分可以根据自身的背景以及所应聘的工作情况来排序。

下面让我们一起来深入讨论这些部分。

3.3.1 联系方式

这一部分虽无须多做斟酌，但它依然是简历最重要的部分。要是用人单位联系不上你，那么你也就没可能受聘。

这部分至少得包含你的姓名、电子邮箱地址、电话号码以及住址。如果你希望将固定电话和手机号一并写上也是可以的。但写这两个号就足够了，你完全没必要把传真号也加上。

我该用哪个名字?

如果你有两个以上的名字，那你得考虑该在简历上用哪个。我的出生姓名是安德鲁·莱斯特，但是除了正式场合之外，大家所熟知的名字就是安迪，所以简历中我将会在姓名栏上写“安迪”。更重要的是，安迪这个名字是你能在网上搜索到的，包括在我写的博客中，以及我负责编写的代码中，等等。

如果你婚后改过名或者你是复姓，那么简历中应该写能方便招聘经理在网上搜到的那个名字。如果你的法定姓名是玛格丽特·史密斯-威吉特，但你在社交网站或是别的地方普遍留的名字是佩吉·威吉特，那么要是对你感兴趣的招聘人员在网上搜索你的法定名，他可能什么信息都搜不出来。



你绝对不能把当前工作的电话写进联系电话栏中。给你的家庭电话设置语音信箱，如果你在工作时间没法也不希望接到招聘电话的话。

3.3.2 职业自述

“电梯演讲”是一种利用某人乘坐电梯的时间进行游说的高水平演讲。这种演讲方式能将你所期望推销的卖点概括进一个简短扼要的陈述中。推销内容可以是某个产品、某个项目、你的公司或者是我们将要讨论的作为一个求职者的自我推销。电梯演讲的关键就在于听众的时间简短而宝贵，因此你的演讲内容将是言简意赅、切中要害的。一旦演讲内容引起了听众的兴趣，你自然可以在之后的时间将具体信息说给他们听。

提供一个合适的电子邮箱地址

你所要提供给未来公司的邮箱地址必须是个人邮箱地址。千万别用你目前公司的邮箱发邮件。你现在的老板也许会监视你的邮件，而且也再没有什么比从 bob.smith@bobscurrentcompany[1].com 的地址收到邮件更糟糕的事了。如果你还没有个人邮箱，那么就去 Google Gmail[2]上申请一个免费账户吧。

在发送邮件之前，请注意你的邮箱地址本身就是向你的未来雇主展示你自己的一部分。如果你当前的邮箱地址是 mr_beer_bong@gmail.com，请再去申请一个业务通信专用邮箱账号。

想象一下你刚走进一部电梯，电梯里站着你的招聘经理，他恰巧因为你衣服上大大的“鲍勃·史密斯”的姓名牌认出了你正是应聘者。“听说你有兴趣为我们工作是吗，史密斯？那就跟我谈谈你自己，但是要抓紧时间哦！我很忙，而且到我要去的楼层只需要 20 秒钟。”

然后你开始电梯演讲。你对他说：“我拥有 12 年的软件开发经验，其中 8 年时间是在做您这个行业的。我曾经做过 3 至 8 人团队的领导。我是 Perl 语言的专业人士，曾为 CPAN 写过 7 个程序模板。而且我曾在诸如 *Dr.Dobbs* 和《Perl 语言学刊》上发表过文章。”叮！电梯就在这时候停了，招聘经理走出电梯间。“听起来不错嘛，史密斯。我会更加留意你的表现的。”好了，现在将这

① 意为：鲍勃当前的公司。——译者注

② http://gmail.com。

段场景对白用文字写进你的简历中，然后把这部分放在简历上部的显眼位置。

招聘人员也许只会花 20 秒的时间看你的简历，不管看简历的是招聘经理还是人力资源部门任何一位负责筛选简历的工作人员，他们所能分配给你的时间都十分有限。

> 没人会一字一句地读你的简历，除非他有不得不那么做的理由。
>
> *No one will read your résumé word for word unless he's given a reason to do so.*

阅读简历的人需要有一个特殊的理由才会愿意将你的简历完整看完。每一个打了招聘广告的人都会收到成百上千份简历。想象一下一位招聘经理在周日的《芝加哥论坛报》或者是 Monster 招聘网上发布了一则招聘广告，一夜之间他的收件箱里可能就会躺着一两百份简历。于是他将开始过滤掉那些糟糕的简历，留下优秀的待选。那些糟糕简历的主人也许是根本不合招聘标准的求职者，或是寻求业务合作的海外销售代表，抑或是所处位置特别遥远的应聘者，等等。

你也许的确是一片非常美丽的雪花，但是要知道招聘经理面对的可是一场暴风雪，所有的雪花对他来说都没什么区别。所以你的首要任务就是吸引他的眼球。这就是为什么你需要在简历最前端呈现一份简明扼要的陈述，来说明你是什么人以及能为公司带来什么独特价值，因为这样才能让他一眼就能看到。

注意你的电梯演讲的内容必须是可以量化和演示的，不要说空话。你可千万别说“先生，我十分努力工作！”之类的话，因为他也许会说：“是的，每个人都跟你一样，史密斯！”（请参考附录 A 查阅还有哪些需要规避的内容。）你也没必要列举你能使用的每一种程序语言，或者是每一个你曾经输过指令的操作系统。

写这份职业自述有一种便捷的方法，就是用三四个要点来说明：

- 阅历小结
- 两三种专业技能
- 学历和/或证书，如果这些内容可以让你份量倍增

1. 阅历小结

也许对招聘经理来说最抓她眼球的就是你的经验水平，这个水平可以用工作年限来衡量，如果时间少于两年可以用月为衡量单位。招聘经理对应聘者有明确的期望，而工作经验则很可能是所有期望中最重要的。

在工作经验的部分，你所要着重阐述的是自己在某个领域工作了多少年，这个领域最好能具体到是什么行业的哪一种工作。下面是一些例子：

- 3 年财富 500 强公司 Solaris 系统管理员经验
- 7 年 C/C++语言数据库自动化软件开发经验
- 5 年用户界面设计经验

这些语句中的要点可以根据你的求职目标进行修改。随着你应聘的工作的不同，需要在简历中强调的工作背景侧重点也将改变。譬如，如果你曾经为诺基亚公司工作，而你目前应聘的是摩托罗拉公的手机业务部，那么你就需要强调一下你在这个领域的经验技能：

- 5 年用户界面设计经验，其中 4 年设计手机用户界面

如果你的目标行业与自己的背景对口，那么你应该着重强调这一点。想要去房地产公司？那么你在金融行业的工作经验就值得着重强调：

- 7年纽约投资银行 Windows 网管经验

只要能和目标职位相关联的技能，你都可以在简历中重点强调。招聘经理总是愿意招那些有着相关工作经验的人。下面会列举一些可能引起重视的其他因素：

- 使用的工具
- 所属行业
- 支持用户人群（艺人？会计？经理人？）
- 工作过的地理区域
- 公司规模
- 部门规模
- 团队规模

时刻谨记你是在向谁推销自己。即便只是像工作经历那么基础的部分，也要随着你的应聘对象的不同而有所调整。简历中一位招聘经理不感兴趣的部分也许是另一位招聘经理最关注的地方。所以你必须清楚了解你的目标对象才行。

2. 主要专业技能

你需要在专业技能部分阐述自己的最高技能是什么，如果可能就加上量化的陈述。你需要写得越具体越好，除非你拥有的技能就是知识面很广泛这一点。举例子来说，这部分也许可以这么写：

- 大量的 Ruby 语言经验，两年 Rails 经验
- 专业 Solaris 系统管理员，支持 200 多个工位
- 3~8 人的测试和开发团队的管理经验
- 3 年 FrameMaker 使用经验，手册长度在 100 至 300 页之间
- Red Hat Linux、Mac OS X 及 Windows XP 系统平台软件测

试经验

- 对上百名学员进行过10多门课程的培训

请注意每一种技能都应该用简短、量化且明晰的语言描述。

3. 其他技能

你也许还有一些别的技能可以写进简历，当然那只是针对某家具体的公司。比如：

- 可流利使用西班牙语，并能翻译程序错误信息
- 活跃于开源软件开发项目，曾担任Perl 6项目经理
- 采砾场管理软件开发经验

> “求职目标”部分是在浪费寸土寸金的简历版面。
>
> An objective is a waste of prime résumé real estate.

如果你是刚毕业、没有专业经验的新人怎么办呢？有些求职书会建议你用职业目标代替职业描述部分。但是我并不支持这个观点。写上职业目标只是突出了你的工作愿望，而对你能做些什么满足雇主需求没有应有的强调。我的建议是将你的学习经历以及平时的兴趣爱好写进职业描述部分，然后再加上一点你期望的发展方向。例如：

- 刚毕业于伊利诺伊理工大学计算机科学专业，在校平均成绩3.43分
- 2年开源项目工作经验，熟练使用Perl 6、Ruby on Rails
- 丰富的课程项目小组领导经验，带领2～6人学生团队
- 期望加入小型创业公司或从事音乐或语音录制工作

最后一条例子听起来像是之前提到的禁忌——职业目标，但是上面的例子中，一些表明发展意向的说明也是很重要的，因为用人单位从之前的陈述中看不出你的意向是什么。

再次确认你列出的大纲。这份大纲的说明足够给力吗？只包含姓名、电子邮箱地址以及这份大纲的简历可否让你顺利进入面试？如果可以的话，那么表示这份大纲写得很完美。

3.3.3 工作经历

过去的工作经历能很好地预示你在今后工作中的表现，所以在接下来的简历部分，你需要将它们展示出来。工作经历应该是占简历篇幅最大的部分，除非你没有相关的工作经历。

下面的例子是有关工作经历部分的一个草稿：

内布拉斯加州林肯市 Frobbitz 联合公司（2005 年至今）

该公司是全国领先的小型器材备件经销商

首席软件架构师（2007 年至今）

* 领导 5 人团队进行软件测试框架的构建。该框架后成为 Frobbitz 公司标准测试工具，日测试量超 6 百万行代码。
* 为……设定需求

……

程序员（2005～2007 年）

* 作为 7 人团队的一员，完成了 Java 小型软件的编码与测试工作
* 为……构建命令行工具

内布拉斯加州米尔福德饲养软件公司（2004～2005 年）

该公司为美国、加拿大、澳大利亚等国饲养场提供农场管理软件。

程序员

* 使用 Visual Basic 为核心产品 CowTracker Plus 设计窗口界面与编写业务代码

* 创建漏洞追踪软件以取代公司原来一直使用的专用Excel电子数据表

……

内布拉斯加州米尔福德市东南社区学院（2002～2004年）

计算机实验室助手

* 回答关于……的技术问题
* 帮助第一学年编程新生处理……

公司名称行很简单：只需写上公司名称、地点以及你在该公司的时间段即可。如果这是个大公司，那么就需要加上具体是哪个分公司或是哪个分部，这样可以让简历的读者对你所在的工作团队规模有个概念。如果你在通用公司工作，那就别让看简历的人还需要费时间猜测你究竟是负责灯具还是负责飞机引擎。如果公司并不是大家普遍熟识的，那么在公司名称后加上一点简介也可以让人对你的工作背景多一些了解。除非简历篇幅十分有限，或者目标公司与你曾供职的公司所处同一行业，抑或你的老东家是大家熟知的，否则这些简要说明十分必要。

简历并不是你的记录档案。

Your résumé is not a reference sheet.

请注意，千万别把在原先公司的电话号码、地址或者任何联系方式写进简历。别让你的简历又成为档案记录。当然，在与求职过程相关的情况下，你可以把原公司的网址加上。但要是旧东家是特别知名的公司，那连加网址也没必要了。

把你在某一职位的任职时间也写上，但不用具体到月份。如果你还在职，那么离职年份便可以省去，或者写“(2007年至今)”。你当然不用在简历上写离职原因。我曾经见过有人在简历上写“(2002～2004年，由于公司裁员离职)”。这条裁员的信息对你的能

力体现毫无用处，所以大可以略去。如果面试官想知道你离职的原因，她自然会开口问的。

在公司名称之后，可以写上任职期间取得的成就，例如：

职位：系统管理员

* 使用 Windows 网络架构管理 150 个工位、10 台服务器，其中包括使用 Exchange Server 与 Microsoft SQL Server 技术。
* 为公司服务台提供二级技术支持。
* 创建系统还原方案，升级原有文件备份方案。
* 提出、策划并实施了覆盖全公司的 Active Directory 整合方案。
* 保障公司计算机正常运行率达 99.99%。
* 使用 Quantum 磁带备份装置创建 Linux 专用备份服务器。该举措使人工成本降低 80%。

开源项目为职业生涯灌注力量

开源软件不仅仅为互联网注入一股新鲜力量，它也可以成为职业生涯的爆发点，特别是对于一个职场新人来说。它能为刚开始找工作的你提供至关重要的工作经验以及工作样例。

着手一个开源软件（OSS）项目，无论这个项目是你自主开发的还是原本已有的，对你来说都是一份实实在在的工作经验。这既能显示你有编写代码的能力，又表明你能很好地和团队合作、与他人相处。而且，这些工作经历是雇主可以找到和验证的。

开源项目也让你能有真实技能范例可随时给别人展示。每次演讲会上，当我说到准备好一份相关工作成果去面试时（请参阅7.4节），总能听到一些人的抱怨说："我没法带工作样例去面试，因为那些代码都是归原公司所以没法随随便便示人。"这很糟糕，因为这样会让他们失去一些求职成功的机会。而开源软件项目就是很理想的解决办法，你可以随时把你的绝活展示给大家。

你并不需要为开源软件做出特别突出的贡献，而且你能做的也不一定非得是写代码。你也可以贡献文档，为维基百科的某一个条目添加文章，或者仅仅在自己参与的邮件群组中回答他人提出的问题。关键只是你用一种可以证明自己的方式为一些实际编程项目贡献力量。

如果你从没试过开源项目，那么建议你赶紧找一个自己感兴趣的领域去探索。马上访问 Google Code[①]或 SourceForge[②]这两个大型开源项目资源库，相信你今后的职业生涯会得益于今天这个举动的。

这部分需要你先陈述在公司曾担任的职位。如果你有一个正式的头衔，那么就把它写进简历中，因为用人单位可能会给你的前公司打电话核实情况，要是在头衔这一点上就和简历中所说的不符，那么用人单位很可能会对你多加一个心眼。如果你的职位是一个很模糊的概念，譬如说我曾经就是一名"技术组成员"。这种情况下，你可以再顺带加一句对职位的描述，譬如"技术组成员（产品发行经理）"。

---

① http://code.google.com/。

② http://sourceforge.net。

> **列出不同阶段的职位凸显进阶。**
> *Highlight advancement by listing different positions.*

如果你在一家公司拥有过两个级别差异很大的职位，那么就别把它们刻意合并成一个说。可以为每一个职位留一段文字说明，这样一来便可通过你的晋升或轮岗走向来展示实力。在之前提到的例子中，简历作者从一名程序员开始，成长为软件设计领队。这是工作中的一大飞跃，自然应该重点提出来说明。

这也适用于工作平行调动的情况。比方说你可以写在 2001～2003 年从事的是程序员工作，而 2003～2005 年却以系统管理员的身份工作，即使这两个工作处在同一级别。

对于职位的描述关键在于给出有趣又有意义的信息，包括你在过去工作中的表现以及为原公司带来的利益。尽量使用短句精炼地概括你的成就。别老说“我做了这个，我做了那个”，因为你的读者知道这句话的主语是谁。

请注意上面举的例子所提供的信息总是从概括到具体，先写最重要的信息再写次要的信息。这和你的整篇简历的内容安排一样。每一个工作成就的要点都用一个具体的描述来扩展说明，而且你需要用主动语态来说明。应该说你“提供了帮助”而不是“曾经是服务台的工作人员”。用你做过什么的语气来说明，而不仅仅是陈述你的身份。

你到底应该罗列多少条目要点？这取决于你承担多大的职责、该职位距现在有多久，以及与你现在应聘的职位的关联程度。在你的最近一份工作描述中或许应该包含至少 4～6 个要点，除非你在那里只待了很短的一段时间。我在 1986 年做的第一份全职程序员工作，仅在我简历的末尾提及了两个要点。

总结这些要点是整个简历撰写过程中最困难的部分。我建议你尽早开始动手，一开始可以随身带一张纸条，随时记下需要写进简历的要点。先不用考虑要点的顺序或措辞，只需先写下你可以记起的成就，修改与润色的工作可以晚些再做。要知道与其最后关头发现自己还有几个关键点遗漏了，不如随后做减法，筛除那些多余的信息就要简单得多。

> **把重点放在陈述的事实上，而不是花哨的词汇上。**
>
> *Focus on the story, not specific buzzwords.*

那些教你如何写简历的书籍中经常会提到在列举的要点说明中用上一些“行动词汇”的重要性。为了让简历表现出你充满行动力的一面，他们往往会给出好几页的词汇：分析、编译、合作、起草、设计、贯彻等等。尽管用一些漂亮的主动动词也无可厚非，但正如我之前提到过的，比起执著于该用哪些花哨的词汇，能在内容上下功夫更为重要，你需要让描述更细致更丰满。

在说明中加上一些数字能起到锦上添花的作用。如果你能把创造的工作价值用数据量化，这也将给所出示的内容价值加分。即使这个项目并不是依靠你个人的力量完成，这依然体现了你自身参与的价值。下面是一些例子：

- 在6个月之内使网站流量增加50%（同时列举你为此采取的行动）
- 带领4~6名程序员的团队
- 创建任务跟踪系统，减少了40%的进度拖延现象
- 新安装路由器提高流量达25%，为客服减少了20%关于网络响应问题的投诉
- 在三个月之内将“打开”状态的back log传票从500张减至20张

- 用 C++标准库重构程序代码库，将代码行从 100 000 行降至 70 000 行

> **可量化的信息更有说服力。**
> ***Quantifiable claims are powerful.***

可量化的信息对于面试官来说是非常具有吸引力的，他们也十分有可能在面试过程中与你讨论这些信息。请确保你能在面试时将写在简历中的数据流畅地说出来，而不是支支吾吾。如果你不得不使用估计的数据，那么一定要说清楚这只是一个估计值，并准确地提供这些估计的来源："创建全新资产跟踪系统。据仓库经理估计，此举将纸面报表减少了 75%。"

如果可以的话，尽量将一些具体的数字改用百分比以及走势来说明。说"将每日网站流量增加 10 000 次"并不能让读者形成一个明确的概念，而"将网站流量增加 40%"就做到了。此外，还应该将时间跨度也说明清楚。"将网站流量增加 40%"并没有说明这个变化是花了多少时间做到的，这会让读者猜测究竟是一周还是一年。加上一个时间跨度的说明就清楚多了。

如果你不知道具体的数字怎么办？那么只好不添加数据，但这样一来你的说服力就小很多。所以你需要从现在开始经常留意用数据衡量工作，以便随时完善简历。（参考第 12 章查看更多关于使用简历来衡量自身成长的内容。）

对于雇主的价值

在为以前每个岗位添加要点条目时，需要强调你或独立完成或参与完成的工作成果，强调你为公司、为部门或者为了某个产品的提高作出了怎样的贡献。即使身处最普通的岗位，你也可能为公司的发展做了一些事。

我曾和朋友柯瑞丽·罗伯特一起修改她那份又长又复杂的简历。在几乎每一家公司的工作描述中，她都列上了为公司做出的贡献，比如建立了编码标准，或者是部门唯一一位女性系统管理员。只有一份工作的陈述除外，她所列举的两个成就点十分平淡无趣。

安迪 我觉得如果能让这个职位在某种程度上与你曾创造过的业务价值相关联效果会更好。当时你完成过什么全新的设计吗？

柯瑞丽 没有，我之前的工作都是些维护系统啊或者添加奇怪的新功能。这些工作都是无趣的后台操作。

安迪 工作中就没有什么比较酷的事情吗？实施编码标准，或是搭建缺陷跟踪系统之类的？

柯瑞丽 什么都没有。仅仅写过一些自动化测试程序。

安迪 那公司在你来之前有过这样的程序吗？

柯瑞丽 有，但不是很好用。你得去分析大量代码，而且 Perl 的 Test::Harness 没法很好地运行这些代码。但是我最终让一切正常化了。

安迪 啊哈！所以你“更新改造自动单元测试组件，使其符合 Perl 语言测试标准”。这不就是你带来的贡献吗？

请注意上文中，通过一些刨根问底的对话，我们找到了她工作经历中一些很容易被忽视的价值。这个价值现在可以顺利地写进简历中，让阅读这份简历的人了解到柯瑞丽熟知测试组件与 Perl 语言测试框架，同时表明她有对于技术改进的敏感嗅觉。

开喷药车的哥们

有一个非常普遍的错误认识就是万不能在简历中留有失业空隙。我曾经收到过一份简历，上面写有一行篇幅很短但是足以吸引眼球的工作经历，那就是应聘者曾

担任镇上的喷药车司机。这位应聘者有着 10 多年的编程经验，但是很显然他曾经有 2 年没法找到相关的工作。我猜他担心留着这 2 年的职业空缺对自己的求职不利，所以就加上了这份喷药车司机的工作。事实上，你根本不需要在简历中解释你的职业空白期。如果面试官对这些具体的细节好奇，她自己会在面试中开口问的。

这哥们很明显也知道简历中需要用一些主动动词去描述工作职责。所以他这么写道："准确沿既定路线行驶，并能准确喷洒定量的灭蚊药水。"还有"能准确做好工作记录。"

尽管你确实应该时刻展现为公司创造价值的一面，但是能否按规定路线行驶或者能否做工作记录这些事情并不是我这个需要招收程序员的人有兴趣了解的事情。我当然也不愿意在简历开篇就看到这段话。招聘人员很理解你找工作的难度，所以在你找到下一份编程工作之前，先做几天喷药车司机或者去西尔斯做销售员都是可以体谅的。只是千万别把这些写进简历里了。

3.3.4 教育背景

教育背景部分的基本内容就是要将你所完成的高等教育机构名称，以及你所获得的学位分别列举出来。你也可以将最感兴趣的课程单独列出来，如果平均成绩（GPA）值得一提的话，也可以写进简历中。

芝加哥大学（2002 年）计算机科学硕士（算法方向）
波基普西学院（1998 年）艺术学士，美国文学专业

请注意我们说的是高等教育，意思就是“高中就没必要写了”。用人单位已经断定你完成了高中学业，所以你就不必在简历中特别指明这一点。事实上，在简历中加上高中学历只会让人更多地注意到你没有上过大学。特别是当你拥有的是“普通同等学历证书[1]”时，你就更别考虑把你的高中经历写进去了。

如果你目前正在攻读学位，那么在写简历时就可以将它当作可以顺利毕业的情况来对待。

斯克兰顿理工研究院科学学士（2010）（在读）

如果你目前没有获取任何学位，你也可以将曾经就读的高校以及学过的课程写进简历。又或许是当你刚开始攻读一个学位时，都可以把你在学的相关课程列出来：

目前正在攻读麦克亨利县学院管理科学副学士学位夜校课程。研读的学科包括管理学原理、实践中的管理学理论以及为期三学期的企业会计课程。

将取得认证的教育经历放进“专业认证”部分，而不是“教育背景”部分。

Keep certification classes under “Certifications”, not “Education”.

其他形式的教育背景也可以关联进来。或许你参加过为期一周的系统管理员培训课程。这显然很有必要写进“教育背景”部分。但要是这些是你即将获得的证书认证课程，那就不应该写在“教育背景”部分，而是要放在“专业认证”部分了。这点我们在下一个部分会讲到。

---

① 英文称为GED (General Equivalency Diploma)，包含五个测试科目，获得通过证明，说明应试者有美国或加拿大的高中层次的学术技能。——译者注

培训课程：

- 网络安全原理（2006年）：Techshield Education公司提供的三天培训课程
- 极限编程：一周上手（2005年）：XP Partners公司提供的五天讲座加实际上机操作培训

如果你并没有高等学历，或者是没有进行过与工作相关的学习，那么就把“教育背景”这部分空着，写些其他可以体现你优势的内容。至于你需要在多大程度上强调教育背景，要写多详细，在简历中放在什么位置，都依你所应聘的公司而定。一个硅谷的新公司对你的学历远远不如研究机构或任何一家教育机构重视。而换成是类似于麻省理工学院这样极具社会威望的机构又会怎么样呢？当然这与应聘职位本身的性质也有关系。一份高级规划与研究的岗位往往会比一份入门级的系统管理员工作更强调学历的重要性。

3.3.5 专业认证

专业认证是一种可以显示你在某个领域取得一定专业资格的有效且被普遍接受的方式。当然它也可能会给人一种你在试图把自己表现得比实际能力强的感觉。关键就看你怎么体会这两种感受之间的差别了。

在一些领域，比如以微软产品为重心的公司里，有一份MCSE的证书（也就是 MCITP 的前身）会十分重要，虽然招聘广告中没有这样要求。我见过很多微软认证系统工程师会在他们的联系方式部分写着诸如“鲍勃·史密斯MCSE”之类的文字，然后再加上一张微软公司颁发的证书图片以显示他们的确是具备专业认证资格的。这个认证在以微软技术为主的计算机领域是相当受尊重的，所以很有必要在简历中加上这点。如果你正在应聘Windows操作系统

的系统管理员一职，那么应该将“职业认证”这部分放在“教育背景”之前，甚至可以是“专业技能”之前。同理，只要你具备一个认知度高的资格认证，譬如CCNA或CCNE，你都可以像上面说的那么做。

从另一方面说，申请一份全Unix操作系统的职位，你就不需要太强调你的微软认证系统工程师资格，因为他们可能认为你的MCSE代表的是“扫雷认证纸牌专家”[1]。当然，拥有这份资格认证依然可以作为个人背景中的一项重要成就，只是这份成就并不会引起用人单位的特别关注。所以这种情况下你也许应该把这份资格认证放在不那么重要的部分中。

最后请记住，有些资格认证本身也没有多少份量。譬如说尽管业界并没有普遍认可Perl语言程序员认证，但是我却曾经看到有应聘者在专业认证部分写上“获得SomeTestingSite.com网站Perl语言测试92%正确率”，而这个网站提供的显然只是一些业余人士草草浏览一遍某种语言使用手册而编撰出来的糟糕测试题。



请确保你具备这些认证以及教育背景相应的能力。我见过一些具备所谓“专业资格”或是“良好教育”的专业人士们并没能在简历中提供相关的工作经历，要知道这样做只会让人感觉写简历的人在吹嘘自己。如果你打算强调专业资格，那么请确保你所强调的这些的的确确是自己清楚了解的。如果做不到这点，还不如什么也不写。



最后，请不要在简历中列举那些来自非正规在线社区或是网络函授所提供的认证。比方说你就不要写自己是HTML作者行会的会员，因为了解的人都知道只需一年花40美元就能成为会员。[2]

---

① Minesweeper Certified Solitaire Expert，缩写正好也是MCSE，作者意指Unix行业不认微软认证资格。——编者注

② 同样，你不要在简历中写自己是西太平洋大学的博士。——编者注

3.3.6 荣誉、奖项、活动以及会员资格

那些不能归入以上各部分的成就，你可以在荣誉与奖项部分进行强调。这部分也很容易被阅读简历的人看见，因为这就像是那些广告信下方的特别说明一样。

专业的奖项包括由某个组织机构或者是由你供职的公司颁发的奖项，前者如为表彰杰出的开源软件而设立的 SourceForge 社区选择奖，后者如 Acme 公司领导行动力大奖。你需要在奖项下方加一句说明文字，除非这个奖项是大家所熟悉的。

请保证你所列出的奖项都是很特别且很有意义的。如果上文中的领导行动力大奖只颁给公司全体一万名员工中的三名，那么这的确算得上是一份不小的荣誉。但如果这份奖是 90%的人都有得拿或者仅仅是鼓励高出勤率的奖项，那么就没有什么可炫耀的了。你可能会在面试中被问到这方面的问题，所以请确保你列出的奖项不需要费尽唇舌才能说服别人相信这的确是一份荣誉。

学术方面的奖项包括优秀学生名单或是奖学金方面的荣誉。请列出这些奖项获得的年份。对于奖学金，你完全没必要把金额也给写进去。

关于一些专业活动，可以列举你加入了哪些学术组织。即使这些组织是众所周知的，譬如说美国计算机协会（ACM），你仍需要将它的全称列在简历中。就别把 HTML 作者行会列出来了，更别提你的魔兽世界家族的大名，即使每周的地下城突袭的确需要一定的组织协调能力。[①]

奖项

- 入列优秀学生名单（2002～2003 年）

---

① 我发誓这个例子不是我编出来的。请参考 http://beyond-summit.blogspot.com/2006/09/would-you-put-wow-on-your-resume.html

- Microracle技术奖学金（2005年）

荣誉

- Perl语言基金会颁发白骆驼奖（2005年）：获颁Perl社区杰出服务奖的三人之一

不管你在这部分写了什么内容，请确保这些内容都是有意义的。还记得20世纪90年代末的网站都会带一个写着“跻身互联网前5%杰出网站”的徽章吧，所以你能了解这些所谓的荣誉实际上代表什么意义了吧？那么这些就是你需要避免的。

3.3.7 其他成就

列举工作之外的成就也是一个显示你在核心的技能之外还具备诸多能力的好方法，但是这种做法仅适用于你实际经验有限的情况下。如果你是刚毕业的学生或是才工作了没几年的职场新人，那么可以利用你的业余成就来显示能力。如果你本身的工作背景已经很丰富，那么这部分的说明就完全没必要了。

列举工作外成就仅仅适用于工作经验薄弱的情况。

List outside achievements only if your work experience is weak.

如果你决定列举这些成就，那么请记住你是在展示“成就”而不是“兴趣”。假定你是文艺复兴活动的爱好者，那么每周身着文艺复兴时期的服装参加聚会并不是你的成就，但担任东波基普西文艺复兴爱好者团体的财务主管就可以称之为成就了。用这些成就来丰满地展示你的才能，让看简历的人知道你能为公司带来怎样的帮助。请看下面的例子：

工作外活动

东波基普西文艺复兴爱好者团体财务主管（2004年至今）

- 负责所有现金流水，追踪501(c)(3)非盈利组织基金账目
- 根据美国法律制定年度账目表

即使实际上你所承担的与财务相关的职责仅仅是定期收取东波基普西文艺复兴爱好者的会费、购买冬季啤酒节的饮料，你依然可以赢得简历读者注意到你的责任感与财务能力。

下面有一些例子可以帮助你判断如何编写这部分内容。

不说……	改说……
我喜欢画画。	自学油画与水彩画。作品“洞中一夜”赢得2004年波士顿艺术奖第三名。
我喜欢下国际象棋。	忠实的国际象棋迷。2002年从斯坦福大学毕业时，在高校国际象棋联盟中排名第五。
我喜欢攀岩。	攀岩是一项充满激情的运动。我参与组织的团队——登陆者攀岩协会将于2010年三月开始第一次亚利桑那州彩绘沙漠的征程。
我会弹班卓琴。	从8岁开始练习弹奏班卓琴。与本地的迪克西兰爵士乐队“八号火球”合作，每年参加麦克亨利音乐节。

在上面的例子中可以看到，这些成就并不非得是巨大的耀眼的，它们只是体现了你对于自己的爱好所投入的程度。和我一直以来强调的一样，这其实正是推销自己的过程，也是将你身上的光芒展示给他人的过程。

请注意这些与工作无关的成就需要控制好底线，因为一不小心它们便会被当成是“信息过剩”，这点我将会在10.2节中具体阐述。要知道担任本地文艺复兴团体的财务主管不会有社会威慑力，

但要是担任本地绿色和平组织分会或者是国家来复枪协会的财务主管就可能会让读你简历的读者吓一跳。请把握好描述这些成就时可能带来的风险性。

3.3.8 关键词及技能列表

在简历的底部，请列上你的工作技能以及你所掌握的当下流行技术。这份列表的存在是为了让机选简历时能挑出你的简历，更能为那些对你的领域并不熟悉的简历筛选人带来方便。而且这样一来使人们在网上搜索人才信息或在公司的简历库中筛选时更容易找到你的简历。

假定你在“工作经验”部分写着如下文字：

- 使用 Perl 语言，Catalyst 框架以及 Oracle 后台为公司内网编写应用程序，例如建立通讯录以及内部修复追踪程序。

上面的例子给出了非常高浓缩的总结，但是包含的关键词还不够全面。如果你使用 Perl 语言编写数据库，那么不外乎是使用 DBI 或是其他 CPAN 模块且编写了 SQL 查询语句。你当然没必要在“工作经验”部分加入如此细致的说明，但是你完全可以在关键词部分加上这些要点，请看下面的例子：

- Perl 语言：CPAN 模块、DBI、Mason
- 数据库：Oracle、SQL

这样一来，当有人在网上搜索“Perl SQL 简历”时，你的简历就很容易出现在她眼前。相反，要是没有这个“关键词”部分，你的简历就没那么容易被发掘。同样，有些公司也会安排专门的简历筛选人员来做这部分搜索的工作。招聘经理可能会对他们说：“我需要找个懂 Perl 语言也会编写 SQL 的人。”对你而言，很显然你知

道自己能够使用Oracle并会写SQL，但是对于人力资源的员工来说，没有“关键词”部分的说明，你就是不具备这些才能的人。

在关键词部分中，尽可能地多加入相关联的要点。这些细节可以使你看起来更值得信赖，同时也让读者能更深入地了解你的知识面。例如，比起笼统地说你“拥有使用 Windows 服务器的管理员经验”，不如更具体地说“拥有 Windows NT、Windows 2000 以及 Windows 2003 服务器管理员经验”。请注意每一种 Windows 版本我都使用了全称，而不是“Windows NT、2000 及 2003”，因为这样一来，当有人以“Windows 2000”作为搜索关键词时，你的简历依然能进入他的搜索结果中。

从另一方面说，不相关的信息只会成为简历读者的障碍。如果你仅仅想说自己是一个 Windows 的熟练使用者，那你只需写上“Windows XP”就可以，而不是将之前的老版本一一列举。因为没人关心你是不是从 Windows 3.1 版本开始就成为 Windows 忠实用户的。

那么该如何辨别何时该写得具体何时该写得简洁呢？秘诀就是只有当某个关键词与你的核心技能密切相关时，你需要将具体细节阐述清楚。如果这个词根本不属于你的知识面范围，那寥寥数语就足以概括了。程序员们也许会写上自己懂得如何使用 Microsoft Project 软件，但是对于项目经理来说，如果你可以具体到哪个版本将会更方便招聘者挑选需要的人。

我发现人们往往都十分热衷于列举他们曾使用的类 Unix 操作系统。对于大多数的程序员职位来说，你只需写上 Linux 以及 Solaris 系统即可。我曾见过有应聘者会写上具体的 Unix 发行版本名称（Ubuntu、Debian、Red Hat、Slackware），更有甚者还会具体到每一种发行版本的版本号（Slackware 8.1、8.2 以及 9）！但从另一方面讲，

如果应聘的是系统管理员职位，那么这些具体版本的列举也还是有必要的。再说，Ubuntu是当下非常时髦的技术，作为一个程序员如果能在简历中提到这个词也是非常明智的选择。总而言之，你需要做的其实就是充分考虑每一份简历的读者究竟有什么需求。

最后一个提醒：建议你将这部分命名为“关键词”，因为这充分显示了你了解在这个以关键词为搜索基础的求职世界，人工添加这个部分是多么地必要。如果在简历中加上“关键词”这一点让你有所顾忌，那么也大可以把这部分称作“详细技能列表”。无论你用什么样的词汇来命名，只需清楚明白地表明这部分并不要求阅读。

3.3.9 我能添加别的部分吗

当然可以！即使你在“教育背景”“工作经验”以及“成就”之外再添加别的部分，所谓的简历审查官也不会找你麻烦的。在我自己的简历中，我就会额外添加“出版物”部分列举我所编写的书籍；我还会添加“开源项目”部分列举我所完成的相关项目；还有“演讲及论文”部分列举我在各种大会以及用户讨论组中发表过的言论。上面这些内容既然不适合“工作经验”部分，那么何必硬作为“经验”加进去呢？

再添加一些扩展性的内容吧！给简历读者展示一些有意思的东西，让他们更容易对你的简历留下印象。也许你曾经业余编写过一些软件，那么就加上“完成软件”部分。另外你觉得“我热爱编程的原因”这部分听起来如何？你大可以加上五个热爱这份职业的理由。无论你添加怎样的内容，都要确保这部分并非之前任何部分的延续。只要不是与前面重复的内容，你想添加什么都可以。

3.3.10 这些部分该以怎样的顺序排列呢

将最重要、最容易让人记住的部分摆在仅次于工作自述的最前面，因为它与你应聘的工作最密切相关。

教育经历是你的个人背景中最优秀的部分吗？如果是的话就把这部分放在最前面吧。同理要是你的工作经历最丰富，那么就把它放在最前面。要以用人方觉得最关键的内容作为主。如果你应聘的是一份学校的工作，那么也许应该把教育背景放在最前面。若你就读的是麻省理工学院而不是麦克亨利县学院时你会如何安排呢？如果你申请的是自由软件基金会的工作，你也许需要在其他部分之前加入“自由软件作品”部分。唯一的简历审查官只可能是接收你简历的人。

3.4 不需要出现的内容

当人们照搬那些简历模板时，往往容易带进一些完全没必要的内容，而他们这么做仅仅因为前人也是这么做的。事实上简历中每一个词语都应该是有存在价值的而不是起负作用。下面列举的是一些你应该在简历中避免的内容。

3.4.1 任何面试中不可能被问及的内容

下面列举的是美国法律禁止用人单位在面试时询问的话题，包括宗教信仰以及国籍。第 10 章将更深入地谈及这些方面。如果这些话题不可能在面试时被问及，那也就根本没必要写进简历中。

1. 照片

在许多欧洲国家，简历中附上一张个人照片是很稀松平常的事。但在美国你可千万别这么做。你的相貌与应聘的工作并无关联，

当然除非你应聘的是一份模特的工作，否则用人单位没可能对此有要求。

2. 职业目标

在简历顶端写上职业目标简直就是最糟糕的事。要知道它所处的地方是简历最关键的要塞，而在如此关键的位置居然出现了本应该在求职信中出现的内容，而且这个内容对于简历的其他部分来说完全是多余的，或者说是毫无意义的。[1]下面例子的创作者觉得有必要陈述自己的职业目标但又完全不知道这么做的意义何在。



> 职业目标：赢取信息技术领域一份具有挑战性的工作，并能利用自己的才能为行业发展做出贡献。

这个目标基本上等于什么都没说，净是空洞的自说自话。“职业目标”这个词在这儿所表达的仅仅是“我想要什么”，而并非“我能为公司做哪些事”。每个人都期望有一份“具有挑战性的工作”，而且很显然你寻求的是一份IT工作，既然如此你当然所处的是“信息技术领域”。从这个模糊的职业目标看来，简历作者似乎在表达愿意做任何一份IT领域的工作。

下面的例子选自一份真实简历中的职业目标部分：



> “我有信心能凭借自身的工作经验与教育背景，以及强烈的求知欲与渴望成功的上进心，一定可以为贵公司贡献自己的生产力。”

作者提到的“工作经验与教育背景”和简历后面的内容重复了。而简历上写的“强烈的求知欲与渴望成功的上进心”和在自我介绍

① 你可以在6.2节中了解更多关于如何撰写一封高效求职信的内容。

时说“喜欢在海滩漫步”一样空洞[①]。

最糟糕的是，作者的陈述毫无根据。他怎么能够“有信心能凭借自身的工作经验……一定可以为公司贡献……生产力”？这位作者也许根本就不了解招聘公司的具体需求是什么，那他又是从何而来的自信？

只有在一种情况下我觉得还有理由写上职业目标，那就是当你不知道该往哪儿投简历的时候。譬如说作为职场新人在招聘会上大量地分发自己的简历，有种说法表示写上自己的职业目标可以帮助招聘人员了解你的求职方向。其实在那种情况下，你倒是可以把目标写进职业自述部分，具体请参阅 3.3 节。

3. 兴趣爱好

通常情况人们爱往简历上添：“兴趣：音乐与阅读。”呜呼，每个人都喜欢音乐和阅读。如果你觉得自己的爱好与应聘工作相关，亦或是能给人留下特别的印象，那么你倒是可以把这些内容加进简历的工作外成就部分，具体请参阅 3.3 节。要记住仅仅将爱好列举出来起不了什么作用。

3.4.2 “如要求可提供相关证明”

写简历时最糟糕的一种情况就是在简历末尾加上一句“如要求可提供相关证明”。这纯粹就是一种人云亦云的“盲从观念”。这句话其实根本没必要说，它不仅占用了宝贵的简历空间，更给简历读者增加了阅读负担。

每个招聘经理都会假定当时机合适时你有能力出示相关的证明（具体如何操作请参阅 11.4 节）。所以你根本无须担心看简历的

① 了解更多需要避免的空洞无意义的陈述，请参阅附录 A。

人会想："从简历上看詹金斯人不错，但要是我问她要相关证明时她也许没法提供。"

3.4.3 无关的工作经验

我的第一份工作是16岁在麦当劳打工。这份工作并没有为日后成为一名程序员带来什么贡献，所以在简历中就完全没必要把它加上。唯一可以加上一些无关工作经历的情况就是你才刚开始工作不久，那份工作是你唯一的工作经历。请参见3.3.3节中"开喷药车的哥们"部分了解另一个类似故事。

考虑清楚哪些工作经历是属于不相干的。如果应聘的工作是系统管理员，那么硬件工程师的工作经历也许是相关的，但你完全可以不用写自己做过厨师的经历。不过要是你期望成为一个程序员团队的领导，那么当你身为厨师时曾经担任团队经理的事迹当然就值得写进简历了。但除了那些与应聘工作相关联的经历之外，你不必费心把那些在厨房的光辉事迹一一列举出来。

另外，请分清"无关"并不等同于"过时"。你也许在 20 世纪 80 年代中期写过二代苹果机的 Pascal 代码，那么这就值得你在简历末尾写上几行说明文字以显示渊博的知识面以及资深的工作经验。但记住你只需写上当时所担任的职位即可，并不需要用过多的细节加以点缀。

3.5 构建自己的简历

好了，至此你应该已经对简历的基本版应包含的内容有了一个大体的概念。你也应该对每一主干部分的内容形成了自己的想法，而且你还应该考虑好了这些内容该如何相辅相成。

你应该清楚自己值得展示的价值，好让简历的读者了解你究竟是怎样一个人、有哪些特别之处。自然地写下自己的成就，同时胸有成竹，因为胸中的才能才是最关键的。你也正在时刻留意那些对吸引招聘经理注意毫无帮助的内容。赶快删掉那些无用的赘述！

你也许还另外记录下一些值得注意的事项、要点以及文字内容。这些内容可能并不适用于基础简历框架，但是你也并不想就这么轻易把这些内容舍弃。你也许还得在简历目录中留有一份备忘笔记。你了解尽管基础框架可以保持不变，但每一份简历都需要根据申请职位的不同而修改，所以你随时准备好记录下一些新的要点与思路。

准备好手中撰写简历的种种素材，开始构建自己的简历吧。

第 4 章

构建简历文档

上一章我们从文字内容的角度探讨了简历该如何撰写。现在你应该已经整理好了一些可让未来老板深入了解你的文本和资料。你也应该对简历内容按重要性做了排序，或对你想要强调的内容有了明确的概念。好了，现在是时候将这些零碎的片段拼贴起来了。

在构建简历时，请将以下几点牢记在心。

- 这是你为新公司所做的第一件工作成果。
- 阅读这份简历的人会比你想象中来得多。
- 它必须完美。
- 表现形式也是简历内容的一部分。

> 简历是一份工作成果。
> *Your résumé is a work product.*

简历让每一个读这份简历的人对你的工作能力与工作自豪感留下印象。若对自己的工作缺乏自豪感，这也会在简历中体现出来。如果你所在的是一个关注细节的技术行业，那么你的简历与你对于细节的态度一定也要反映出你是一个关注细节的人。

另外，请恰当地使用专业工具。把 Word 作为一个文字处理器，而不仅仅是记事本的升级版。如果你从事的原本就是与网页相关的

工作，那么就把你使用 HTML 的能力展现出来。如果你在简历中说自己能够编写流畅简洁的 C++语言及 Java 代码，但是简历的 HTML 代码却写得乱七八糟，那你在简历中所传递的信息也就不攻自破了。

对我们这行来说，简历不只是一张纸或一个浏览器窗口所显示的内容，而是其后的电子文档。你得显示出自己有足够的能力掌握与使用电子工具。如果你觉得没人会注意到文档本身的技术含量，那你得赶紧停止这种想当然。也许人力资源部的工作人员的确不会注意这些技术层面的细节，但是身处于技术领域职位的人就极有可能会关注到。

最后，如果你也是那种觉得“内容”和“表现形式”纯属两码事的人，那么为了你的简历与今后的职业生涯着想，是时候改变这种错误观念了。千万别认为自己关注的是编程工作，视觉设计就完全无关紧要了。要知道表现形式也是简历内容的一部分，简历并不只是简单的文字堆砌。如果表现形式不属于内容的一部分，那么杂志都该用等宽字体，而我们也还应停留在 Gopher 时代而不是现今的 Web 时代了。即使简历中的内容完美无瑕，但要是它的表现形式对读者完全没有吸引力，那么阅读它的兴趣自然也会大打折扣。

4.1 简历的三个版本

准备三个版本的简历：Word 格式版、纯文本格式版以及为你的个人网站准备的网页格式版。如果招聘公司有要求，那么将 Word 格式的文档转为 PDF 也可以。但是我还从来没见过哪份工作要求应聘者必须使用 PDF 格式的简历。

“天哪，不是吧，”我已经听到你们当中的一些人说，“三个版本？”是的，你需要根据应聘公司的要求发送 Word 版简历。你也

需要在应聘公司不接收附件时或在求职页面中填写表格时准备一份纯文本简历。最后，你还需要为你的个人网站准备一份网页版简历，这样一来，Google 及其他搜索引擎便能很轻松地找到你的简历。

你们中的一些人也许讨厌微软，讨厌 Word 文档。理查德·斯托尔曼曾经深入讨论过 Word 文档缺乏自由度的局限[1]。你也许与他观点一致。可任何一个务实的求职者都不会理会这些观点。

你申请的大多数工作都会要求一份 Word 格式的简历。这也许是因为招聘公司觉得这种格式是最容易处理的，或是他们本身就依赖 Word 文档。也许是因为 Word 软件具有自动搜索关键词的功能。谁知道真正的原因呢？而其中真正关键的就是招聘公司会要求你提供 Word 文档，而你的工作就是提供他们所要求的。当然你也可以使用 OpenOffice 软件，它是完全免费的[2]。它能生成 Word 文档，而你的电脑也无需使用微软的产品。



如果用人单位要求提供 Word 版简历，而你最终发送的是 PDF 格式或是纯文本格式，那么你就等于在对他们说："我没能力在第一份工作任务中正确地执行命令。"别自作聪明地猜测未来老板的想法，更别自以为是地决定事情应该怎样做更好。不要因为你个人的软件使用偏好搅黄了一份工作机会。

如果你发自内心地觉得 Word 是一种令人厌恶的文件格式，而且你还认为那些要求应聘者的简历使用这种格式的公司都是由一帮蠢货领导的，也许这家公司并不适合你。那么就别费事发简历了，将精力花在别的工作机会上吧。

---

① 请至 http://www.gnu.org/philosophy/no-word-attachments.htm 阅读他的文章《让 Word 文档的时代终结》（We Can Put an End to Word Documents）。

② http://openoffice.org。

4.2 总体原则

无论你使用的是哪种简历格式，总有一些原则是通用的。下面将会提到一些你需要谨记于心的原则。

姓名应该是第一个引起读者注意的内容，所以它得处于显眼的位置。如果你的简历文档包含了好多页，那么在每一页的内容上你都应该将姓名与联系信息写上。姓名是联系方式栏中最突出的内容。使用清晰的无衬线体，将姓名字体加粗并把字号调整到比联系方式栏中其他文字稍大一些，因为你希望自己的姓名在一大叠文件中跃然眼前。不管是左对齐还是右对齐都无所谓，只要确保你的姓名位于简历最上方。

> **别在简历字体上玩创意。**
> *Font choice is not the place to get creative.*

你只需要使用两种字体。在标题栏中使用譬如 Tahoma、Arial 或者 Geneva 这种无衬线体，在剩余部分使用诸如 Times New Roman 的衬线体。

将简历正文的字号控制在 9~12 磅，而标题仅需比正文字号大一点儿。有一些人会说“我更喜欢正文用无衬线体，我觉得那样更好看。”但是这条关于字体的原则始终是有它的道理的。不信你看看手中在读的这本书。

当你选择字体时，请选择那些最可能在收件人电脑中显示的常用字体。你也许有一种超炫的无衬线体能完美地用在标题中，但要是简历读者打开 Word 之后弹出一个“无法找到 Astrocardigan Sans 字体”的对话框，那么炫不炫完不完美也就没意义了。而且网页浏览器就连对话框都不会弹出，直接就把你挚爱的字体用它所能找到的最匹配的字体给替换了。除非你能把这份文档打印到纸上，否则还是坚持用那些诸如 Times New Roman、Arial 以及 Tahoma 这类无

趣又普通的字体吧。

没必要非得让文字两端对齐。两端对齐指的是字处理器软件自动调整字间距使段落中的每一行都等宽且适度留白。对于这点你可以参考本段文字的排版。在书籍中读者愿意看到自动调整好的字间距，但是在简历中就没有必要非得这么做了。简历中使用两端对齐会产生非常奇怪且刻意的字间距。另外，绝对不要在一份固定字体宽度的纯文本文档中使用两端对齐。

正确拼写每一个词。特别注意那些字母缩写。要清楚知道哪些时候该用大写字母哪些时候该用圆点符号。例如 Java 和 Perl 并不是缩写词，也不应该写成 JAVA 和 PERL。其他拼写错误也意味着这些关键词不能顺利地被搜索引擎找到。另外当首次使用缩写词时请使用完整拼写，除非是众所周知的词汇（例如 IIS、SQL、HTML）。

别把所有字母都大写，即使是在标题中。用 McHenry Tool & Die 作为标题就已足够，你没必要把它写成 MCHENRY TOOL & DIE。这样做的问题并不在于全部大写给人你一直在吼叫的感觉，一副垃圾邮件的面孔，而是因为这种方式在英文拼写中根本就是错误的。

别往简历中加图片，除非是那些与证书相关的徽章，而且该证书还是资质证明部分的关键部分。只有当你真正获得了这份证书，而且这份资质证明也成为找工作的关键因素时，你才可以往简历中加上该图。你需要将图片加在职业自述部分或是靠近这部分的位置。除上述情况之外，就别自作主张地加图了，因为这些图片只会混淆视听。

规划好简历的整体视觉效果。想一想读者将看到的是怎样的一个大体面貌。哪些词会首先映入眼帘？显然你的姓名需要立刻被注

意到，个人说明也是。

4.3 正确、高效地使用 Word 功能

编写简历的大部分时间将会花在做好这个 Word 文档上。大多数人都会看到这个版本的简历，你也需要花最多心思在这上面。Word 版本将作为最重要的简历版本来对待。当然，发表在网站上的网页版本简历中也可以加入一些并不适用于 Word 打印版本的更为详细的信息。在我个人的网页版本简历中，我会加进一些曾经完成的开源项目，曾发表的演讲以及曾撰写的文章与书籍。这些内容对于打印版的简历来说过于琐碎，但是在网页中你便可以进行一些适当的延伸。

我不会在这个章节中为大家解释该如何使用 Word 或是 OpenOffice 软件，我相信大家都有能力使用这些全世界使用最频繁的软件。

请不要使用那些 Word 格式的简历模板。它们违反了我之前提出的多条禁忌，比方说添加了职业目标以及在正文中使用无衬线字体。但是这些文档本身仍然是告诉大家如何使用样式定义的好教材，关于样式定义我将会马上进行讨论。

下面是一些详细的 Word 使用指导。

4.3.1 使用样式定义

就像在 HTML 网页中，你应用了 CSS（层叠样式表）就不会想使用表现层标记了，同理你也可以在简历中使用 Word 的样式定义功能。你没必要局限于 Word 提供的那些样式，尽管它们看起来也不错。使用样式定义功能可以让简历通篇看起来都具有一致性，这

也可以防止你在“工作经验”部分与“教育背景”部分使用不一样的字体。

4.3.2 使用 tab 键替代空格

Word 利用 tab 键来进行文字定位。当你按下 tab 键时，Word 将会自动跳转至下一个位置，这个位置大概会距离你光标所在处半英寸左右。每一个 tab 位置都可以是左对齐、右对齐或是居中。你可以在格式样式对话框中设定 tab 键停顿的方式，但多数情况下你会倾向于使用 Word 默认的方式。

4.3.3 使用拼写检查

请确保你在打字时，Word 拼写检查功能是开启的。把拼写检查看成是对输入文字的单元测试，当然是越早在句子中发现错误越好。错误的拼写最容易让你的简历被淘汰，所以请利用好这一工具。当然，你不能完全依赖它，你还需要用自己的双眼以及旁人的复查来确保拼写准确无误。

4.3.4 使用页眉页脚功能

对于多页的简历来说，Word 自带的页眉页脚功能可以轻易地将打印出来的简历按页码分开。如果你需要在简历每一页添加个人联系信息，页眉功能可以轻松实现这一点。不用担心每一页之间的分割，Word 自己会处理好这一点的。

当你在页眉中输入信息时，请使用缺省的 tab 键设置，这样 Word 会自动进行右对齐。

4.4 创建一份完美的自述

自述部分也是最能抓住读者眼球的部分。参考在 3.3 节你写到的那些重点，然后加上 Word 的项目列表格式。你无需为这部分加标题，因为主旨一目了然。

下面的例子就巧妙地浓缩了那些最重要的亮点，并且描述言简意赅：

- 7 年不同大型网站产品开发经验；
- 曾领导 5 人团队设计汽车网站 Flash 内容部分；
- 为 20 名生产线员工安装及维护内容管理系统，例如 Vignette 及 Bricolage；
- 可使用法语编写技术文档。亦可流利运用日语。

现在，把读者的注意力吸引到那些重要的词语上。把这些词**加粗**，让人能一眼就看到。考虑清楚哪些词对于别人来说是最重要的，这些词需要能够让人在阅读的最初几秒内便能了解到你的才能。

- **7 年**不同**大型网站产品**开发经验；
- **曾领导 5 人团队**设计汽车网站 Flash 内容部分；
- 为 20 名生产线员工安装及维护**内容管理系统**，例如 Vignette 及 Bricolage；
- 可使用**法语**编写**技术文档**。亦可**流利运用日语**。

请注意这些语句与之前写的那些是一模一样的，但是粗体可使读者立刻意识到这些关键词的重要性，这也将它们吸引到应聘者最闪光的部分。而你所做的就是运用合理化的手段吸引读者的眼球。

但你不能滥用粗体，不然整篇简历都将布满沉重的色调。在上

述例子中，如果应聘的是一家汽车公司，那么你便可以将汽车网站这四个字取代剩余部分的内容采用加粗字体。总而言之，一切操作都是基于目标公司与具体工作而定。

4.5 审查 Word 文档

在开始进行其他方面的审查时，请先对已完成的简历进行一遍拼写检查。即使你从不曾在这方面犯错，即使你已经在打字全程开启了拼写检查功能，仍旧需要再进行一次拼写检查。这只需花上你几秒钟的时间，然而它却能让你的简历免于遭受冷落。

用粉色纸打印简历怎么样？

你希望自己的简历能很快引起招聘经理的注意，进而被阅读。有些人认为使用一种可以快速吸引眼球的纸张，譬如说粉色或是橙色的纸，就能让你的简历从厚厚一摞简历中脱颖而出，大大增加了被招聘公司阅读的可能性。事情并非如你所愿。这么做只会让招聘公司觉得你是个傻蛋，会去相信那种蠢理论。

当你打印需要带去面试的简历时，请使用白色、米色或奶油色的纸张。你可以在办公用品店里买到不错的简历用纸。还请记得使用黑色墨水或墨粉。

现在你的简历已经写完了，但要知道仅仅让简历文档在显示器上看着不错还远远不够，它必须在打印到纸上时也看着不错才行，退一万步说至少它还得是能够打印出来的才行。我曾经收到过无数份这样的简历，那些简历作者已经引起我足够的兴趣想要把简历打印出来仔细阅读，但当我开始打印时，机器便会发出警告说文档与

纸张尺寸不符，或者是分页错误，也就是本该属于前一页的内容会跑到后一页上去。千万别让这种情况发生在你身上。把自己的简历打印出来，仔细审查一遍纸上的文字，就如同你期望招聘经理会做的那样。

下面是我的方法：

(1) 将简历打印到纸上。

(2) 拿起一支红笔，让自己进入到高中时代的英语学习状态。

(3) 远离电脑，给自己一个全新的思维角度。

(4) 仔细核查简历中的错误。把自己想象成对你一无所知的招聘方。

我知道脱离自己的思维框架是一件很困难的事。这就如同有时你花了几小时查找一个 bug 仍毫无头绪，这时候如果叫别人帮忙，也许她会很迅速地找到错误所在。让自己远离固有思维，以旁人的眼光审视自己。

> **把简历打印出来交予他人看，换个思维方式。**
>
> *Have someone else look at your printed résumé for fresh perspective.*

把一份打印出来的简历拿给你的朋友，看看他能有什么新发现。同样，你还可以给伴侣或者父母看看。程序员那条“只要大家齐力找，所有 bug 跑不了”的准则在这儿也同样适用。越多人帮忙一起查看简历，里面的错误也越容易被发现。

一旦你确定简历打印到纸上也能完美呈现，那就再试试到别的电脑上简历是否也能正确显示。把.doc 后缀的文件发给朋友看看是否在别的电脑上也能正常显示。如果你的朋友与你使用的是不同的操作系统，或是不一样的打印机，抑或是没有你使用的字体，那就再好不过了。你还可以将文件存进闪存，带到 Office Max 的店里让

店员帮你打印出来看看。总而言之，就是模拟未来老板在打印你的简历时可能发生的任何情况。

4.6 做一个网页版简历

与 Word 版简历一样，网页版的简历也是你的名片，而且这份名片将被更多人看到。尽管你不会把网页文件传给别人，但是它却占有了网络上属于你的一角，时刻展示着你。

虽然之前也说过你需要根据应聘对象的不同而随时调整简历，但是网页版简历却可以是对任何对象通用的。因为任何人都可以随时看到你的网页版简历，所以也就没必要为每一个应聘对象量身定做了。值得庆幸的是，因为是在网上显示，所以你无须担心简历占用的空间，或者是该怎样把篇幅控制在一两页这些问题。你有足够的空间可以展开论述，不用纠结这里的要点是不是比那里的更重要。

网页版简历的第一个用途就是可以发给应聘公司看。用人单位更愿意传阅 URL 地址而不是 Word 文件。是的，即使招聘流程要求应聘者提供 Word 文档，但发送一条 URL 地址确确实实比附上一个附件更容易。看网页版简历的人可能从来没跟你联系过，但是他们确实正在招人。

网页版简历的存在同样是为了让用人单位了解你，发现你的才能。你永远不知道机会什么时候会来敲门，把简历发到网上恰恰是让机会之门保持常开的最理想手段。这也是为什么我说必须保证简历“关键词”部分包含足够多相关词汇的原因，也是为什么必须保证网页版简历的<title>部分使用了具有充分描述性标签的原因。

网页版简历绝不能替代求职时必须遵守的步骤。如果招聘广告上要求发送一份简历，于是你在邮件中写上："请至某某网址查阅我的简历。"如果这么做，你的求职信势必第一个被扔进垃圾箱。



网页版简历必须容易查阅，而且是对全世界开放的。总而言之，你需要把事情简单化。另外，请确保它能漂亮地打印出来。这儿说的"漂亮"并不代表你需要加入一些很炫的格式，或是让篇幅控制在一页内，或是局限于任何一种固定模式中，这只是表示你需要让读者能够方便地打印出来。网页设计师们，这意味着即使你已经制作好一份超赞的 Flash 版本的个人简介资料，你依然需要准备一份老式文字 HTML 以及 CSS 版本的简历，这样才能让读者轻松地从浏览器中打印出来。

网页版简历还需要能够方便地加至网页书签中，读者也能很轻松地复制粘贴你的网页地址，而不需要挖空心思想办法。这意味着简历页面不应该使用<frame>，或是需要 HTTP POST 请求才能显示。

简历网址还需要尽可能地短小，就好比你希望让人们能够轻易地回想起来的那种地址一样。把简历放在一个独立的路径下，这样就不会多出那些文件名以及扩展名来混淆视听了。譬如说使用 http://example.com/resume/这样的网址就比使用 http://example.com/~steve/personal/resume.jsp 这样的网址好得多。

4.6.1 建构你的网页版简历

> 别用 Word 生成网页版简历。
> *Don't let Word create your HTML for you.*

制作网页版简历的第一条禁忌：别用 Word 的"另存为网页"功能。Word 仅仅会重新生成一个看起来像是网页版的文件，而不是生成一个以网页技术为基础的文档。通过 Word 生成的网页版简历会带出一些具有微软特色

的标志，让每个人都看得出你只是“另存为网页”而已。所以千万别这么做。

可以通过一个优秀的网页生成工具来写网页版简历，当然也可以手动编写。由于你最终还是会自己出马检查一遍 HTML 代码，所以最好还是一开始就手动编写吧。现在是 21 世纪，你可以在网上找到任何资料。每一个技术人士都应该懂 HTML 技术，即便这并不是你期望在工作中使用的核心技能。

你可以以这些代码开始你的简历：

```
<html>
     <head>
         <title>Resume of Susan Reed: Unix System Administrator
                 and Team Lead</title>
     </head>
     <body>
         <h1>Resume of Susan Reed: Unix System Administrator and
                 Team Lead</h1>
         <p>
             Susan Reed<br>
             123 Sesame St.<br>
             Lexington, KY  53121<br>
             susan@example.com<br>
             http://example.com/resume/
         </p>

       <h1>Experience</h1>
       <h1>Education</h1>
       <h1>Awards &amp; Honors</h1>
       <h1>Buzzwords</h1>
   </body>
</html>
```

现在你已经建立好了一个大体的简历框架，请注意<title>标签代表的是对自己的最主要陈述总结。这是用一行文字来提炼整篇简

历的精髓，比简历中的自述部分还要简要。当人们在网上搜索或是试着寻找那些与期望资质匹配的人才时，这一行文字将会出现在搜索结果中。在<title>部分结束之后，你需要在第一个<h1>中重复<title>的内容，因为<title>并不会出现在网页中，它只会在浏览器标题栏中显示。因此在这两处都需要这份概要标题。

从现在开始，你需要做的与在 Word 中操作一样：使用一些符合逻辑的标签，譬如<h1>用于标题，<ul>和<li>用于要点列举。将剩下的部分用正文内容填上，现在暂时还不需要担心这部分怎么处理，我们在后面会讨论正文的格式。

由于编写的是网页版的简历，所以你也许应该在文档中适当添加一些超链接，譬如说链上曾经参与过的项目，或是曾经供职的小公司。但同时也要避免用那些无意义的链接分散读者的注意力。如果你曾经在无名州立学院上学，那么如果简历读者想找到这所学校的网站，你提供的名称就已足够让他们搜索到结果。如果你曾经效力于摩托罗拉公司，请放心，他们知道这是家什么公司。

好了，现在简历的内容已经完成，HTML 的格式也初见雏形，该用 CSS（层叠样式表）做一些格式方面的润色了。CSS 可以像 Word 格式那样调整这些逻辑标记的网页外观。使用 CSS 不但可以为格式的调整提供多样的方法，而且还能从另一方面显示你对于当下流行的网页风格的熟悉程度。和 Word 一样，我不会在这里详述 CSS 的使用方法，因为已有各式书籍和在线工具能提供你基本的操作知识。

请将所有的 CSS 样式都写在 HTML 文件的<head>标签中，而不是另存为一个后缀为.css 的外部文件。只有这样才能保证人们在保存.html 文件时，不会落下 CSS 样式。

网页版简历的格式法则与之前提过的 Word 文档一样。例如，在标题中使用非衬线字体，在正文部分使用衬线字体，而且还要使用那些能在读者电脑上顺利显示的字体。

4.6.2 保证网页版简历质量

比起 Word 版简历来说，网页版简历更可能被仔细审阅，特别当你申请的职位本来就是与网站工作相关联时。所以把好简历质量关极其重要。

网页版简历必须准确无误。可以用一个校验工具，譬如说 HTML Tidy[①]来检查 HTML 文件是否正确。HTML Tidy 可以重新修正 HTML 代码格式，保证缩进与格式都如同经过精心检查修正的 HTML 文档那样正确。你还可以使用在线的 W3C HTML 校验器[②]与 W3C CSS 校验器[③]。

定期检查简历中的超链接，保证这些链接还能正常打开，所指向的内容依然有效。

4.7 做一个纯文本简历

也许你根本用不上纯文本格式的简历，但是一旦需要，你得有备无患。准备好了纯文本简历后，你就得让它好用。你得保证文档看起来格式完美组织明晰，当然这些要求只需要在 ASCII 编码的范围内能实现就可以了。

你将会在以下两种情况下使用文本简历：电子邮件与在线申请

① http://tidy.sourceforge.net。

② http://validator.w3c.org。

③ http://jigsaw.w3.org/css-validator/。

表格。在电子邮件中，招聘方也许会要求你在邮件正文中添加简历。如果招聘广告上说“请附上简历（非附件格式）”时，他们就是在要求你在邮件中附上一份纯文本简历。如果是网投简历，那么不管是在招聘公司的官网还是在 Monster 之类的求职网站，亦或是像 SourceForge 这样的社区网站，你都需要准备一份纯文本简历。

文本简历内容和其他格式的简历没什么不同，区别在于你只能水平缩进，而且只能用星号来标记要点。不用尝试其他格式定义，譬如说添加下划线之类的。通常默认情况下简历内容都需要手动换行（Unix 系统中的换行，Windows 系统中的 CR 和 LF），也就是说人们在阅读时看到的不会是自动换行的内容。所以你需要在编辑文件时将文本设置为自动换行。这样做的目的就是让人们能够流畅阅读，而不是毫无章法无从着眼。

建立文本简历最简单的方法就是使用 Lynx[①]运行你的网页版简历。Lynx 是一个免费的纯文本网页浏览器，可以在诸如 Unix 等多种操作系统中运行。Lynx 可以派上用场是因为它能将一个网页保存为固定列宽的文本。

Lynx 能够将网页版简历转换如下：

```
<h2>技术技能</h2>
<p>
Perl 语言
<ul>
<li>10 年 Perl 语言使用经验</li>
<li>负责编写超过
    <a href="http://search.cpan.org/~petdance/">20 种模板
   </a></li>
<li>定期为 Perl 提供核心补丁
</ul>
```

① http://lynx.browser.org。

通过这种转变，你将可以调用如下纯文本简历内容：

技术技能

Perl 语言

* 10 年 Perl 语言使用经验

* 负责编写超过 20 种模板

* 长期为 Perl 核心贡献补丁

如果你已安装好 Lynx，这样调用它：lynx -dump -nolist -width=70 your-resume.html。其中-dump 命令 Lynx 自动转换成纯文本，-nolist 将网页中的超链接都删除掉，-width=70 表示打印出来的文档每行不超过 70 个字符。Lynx 默认设置的每行 80 个字符显示起来将会过宽。这么做是因为你需要确保纯文本简历在通过电子邮件发送时不会被自动换行。

4.8 准备进入下一步

现在你已经拥有一件能够让大家了解你的工具了。因为简历就是通过文字描述，向大家展示你自己与你所拥有的技能的一种稳定而可靠的工具。没人期待着能被你的简历外观所震撼，所以只要做好基础工作就足够了。

好了，现在是时候开始找一份自己感兴趣的工作，然后做一些必要的功课让自己能够顺利得到这份工作。

第5章

开始求职

到现在为止，我们所讨论的内容都是可以由你掌控的。这些内容主要围绕你的个人追求以及如何展示阅历技能。现在开始迈入下一个场景段落，你得正式开始动手找工作了。

找工作是一个容易让人灰心丧气的过程，因为你可能会走进一条死胡同，也可能会焦头烂额地搜索了一大堆看似可能的机会之后依然一无所获。当挨个剔除职位检索结果后依然找不到理想的工作时，你将会面临一种精疲力竭的困境。幸运的是，事实并不如你所想象的那样可怕。只要你愿意花足够多的时间认识新朋友、会见老朋友、保持邮件联系和定期上网搜索，你所能得到的工作机会是无限量的。

在阅读这一章的时候，请记住搜索职位与申请职位是密切相关的。发现一份合适的工作亦是了解这份工作的过程。你要调查清楚申请这份工作以及参加面试需要你做什么。请确保在开始正式找工作之前你已完整阅读了本章以及第6章的内容。

5.1　一切以人为本

在你开始在Google上搜索某个地区的Java工作之前，在你开

始订阅某个职位关键词的搜索结果或是职位版块的内容更新时，请先停一停，因为你得先弄清找工作最重要的环节。

找工作最重要的一个手段就是善用和他人之间的关系。建立这个手段的最佳途径就是与他人直接对话。在求职活动中，你最好能直接与人进行联系沟通。要记得当你与他人联系时，打电话比发邮件好，面对面交谈又比打电话好。

对于那些更愿意对着电脑，偏爱用电子邮件或是聊天工具进行沟通的极客们，这个建议恐怕让他们望而却步。但这是你必须学会的，以下列举的都是这么做的理由。

实际上“潜在求职市场”涵盖了全部招聘职位的百分之六十到八十。这些职位往往不会通过广告对外公开招聘。它们有一些是自己公司内部的职位调动，还有一些是招聘方不愿意发布广告的情况。要知道招聘广告费可不便宜，招聘方可以通过一些内部推荐的方式省下几千美元的广告费。

其次，人们更愿意在你与他们直接交流时提供帮助。这种人与人之间最直接的接触，能让人面对面相处，让人知道自己正在与谁产生情感共鸣。试想一下在工作中某位同事想寻求你的帮助，那么，当她通过发邮件求助与当面找你帮忙，其效果一定是不一样的。你当然更倾向于对那些面对面的请求做出回应。

最后，面对面的交流比电子通讯能提供更多的信息。你的个人魅力在电话中比在邮件文字中更容易体现，因为他人能听见你的声音，也就等于得到了更多的信息。通过你的声音，他们能接收到你的情绪、表达方式以及那些微妙的情感，这些感觉在文字中很难体现。同理，面对面的交谈又比打电话能传达出更多的信息。

即使不加任何手势，通过交谈在增加信息量的同时也能增加幸

运之神光顾的机会——请耐心等待机遇从天而降的那一刻。一些随意的交谈也许会带出对方脑中的灵光一闪："对了，我刚想到，我的同事史蒂夫提到过他哥哥的公司需要一个计算机专业人才……"瞧，幸运指数上涨，你也许就这样找到了一份新工作。

机会只留给有准备的人

在一趟下班回家的城铁上，凭着一颗时刻准备着的心态和爱与他人交谈的意愿，我有幸找到了一名合适的员工。

当时我正在返回芝加哥市外的家的途中，我注意到邻座一位女士在阅读 *Webmaster in a Nutshell* [SE99]的书籍。一小时后车厢逐渐空了下来，我以此推断她也许住在离麦克亨利市不远的地方，而且有可能她会对我们公司有兴趣。所以我决定跟她谈谈。

我把名片递给她说："你好，我叫安迪·莱斯特，从你手上的书中我猜你应该是从事网络工作的吧。你有没有认识什么人愿意在麦克亨利找工作的？"结果恰巧是她自己正在找工作。我介绍了我们公司的业务，引起了她强烈的兴趣。在一系列面试之后，她来到了我们公司上班。

你也许会说这个故事的发生纯粹是那些俗套的机会主义在作祟，这么说也许没错。但是，我们能通过扩大自己的交际圈来增加找到一份理想工作的机会这一点也是不争的事实。进一步说，当你发现有一丝希望时，可得赶紧抓住了。即使你踏出这一步只能为你争得一点渺茫的希望，但这也比你什么都不做从而得不到半点希望来得强。

5.1.1 向他人求助

如果说人与人之间的交流是找工作过程中最重要的环节，那么也就是说从一开始你就应该考虑采用这种手段。想想你该怎么运用这层关系呢？



在向他人寻求工作机会时你可千万别说“能给我份工作吗”，这听起来像是在乞讨慈善救济，不劳而获。人们往往会觉得这么做很唐突，而且不友好。但事实上你知道自己只是在请求他们为你的求职道路提供一点小小的帮助。人们其实很愿意提供帮助，也很愿意分享信息，但是他们不愿意把一切毫无保留地都给你。

回想一下，当你收到一封技术求助邮件或是在论坛上看到有人发布求助帖问“我想把服务器备份到远程主机上，谁能给我一个 shell 脚本？”大家的回答往往都是敷衍了事、有所保留而且尖酸刻薄的。那么当有人提问说“我想把服务器上的一些内容转移到另一台主机上作为备份，又不想花太多钱。我现在很困惑到底该用什么方法比较好。是该选择 rsync 呢，还是大家有什么别的建议呢？”你又会怎么想呢？要知道当你在求助时表现出的只是希望别人帮把手而不是倾其所有时，人们往往会更愿意也更乐意帮忙。

要记住你不是在给人布置任务，你无权要求别人为你做事。看看下面这两句话的区别。“你说过你的史蒂夫叔叔是个程序员，能麻烦给我他的电话或者地址吗？”这句话只是一个小小的信息方面的求助。而“能把我的简历拿给你的史蒂夫叔叔吗？”却是在给提问对象布置任务，你的这句话让他变成了一个快递员或是中间人。第二种求助方式会将双方的交流引向一个尴尬的局面，而我是相当反感这种局面的。

5.1.2 如何求助

向任何能为你的求职帮上忙的人都行，比如：

- 你的父母以及每一个亲戚
- 你所在的技术邮件群组
- 你在教会认识的朋友
- 你的邻居
- 每天早晨为你冲咖啡的咖啡店主或是你最爱的小唱片行老板
- 你的 Twitter、Facebook 还有 LinkedIn 上的好友
- 博客的读者
- 之前的同事[①]
- 你在当地图书馆查找求职指南类书籍时与之交谈起来的图书馆员工
- 列车上正在阅读与你的专业技术领域相关的书籍或杂志的陌生人

由于你和上述人群的关系不同，进行的对话也会不一样，但是所有的问题都只有一个核心，就是："能麻烦你推荐一个可以帮我介绍工作的人吗？"这个问题并没有给对方施加压力，而是留给对方一个开放式回答的可能性，让他们能保持一份轻松愉快的心情。

对话不需要说得很正式，因为你只是在请求对方给你介绍一个能提供帮助的人而已。

你 嘿，里克，我大概还没告诉你，上周我被公司解雇了。

里克 不是吧，太糟糕了。当年我离开公司的时候老实说感觉

① 我不建议你和现在的同事讨论辞职计划，即使你们在私底下经常会聊有多痛恨这家公司。因为同事随口的一句"对了，凯伦也在找新工作呢"就足以让你立刻被炒鱿鱼。

还是不错的。那你现在什么打算？

你 我早有预感自己大概要被解雇了，所以我一直在向各方投简历，也一直在浏览求职版块的信息。当然现在问题更严峻了。我想问问你有没有听说哪儿在招数据库管理员的？或者你认不认识什么人可以帮我指点一下迷津的？我见过招聘广告上要求的数据库管理员大多都是Oracle的，但可能的话我还是想继续做SQL。

里克 这我的确是不清楚。我的新公司连专职的数据库管理员都没有。但我会替你留意的。把你的邮箱地址再发我一次，一旦我这边有消息马上通知你。

看看这段对话中的你是如何求助的，没有施加压力，没有要求里克真正为你做什么。你在对话中也表现出自己依然明白得靠自己找工作，里克只是顺便帮把手，而不是承担主要的求职工作。不管现在里克是否能立刻帮得上忙，至少你给了他一个很重要的讯息，他已经了解到你正在找工作这件事。

> 别忘了你的艾德娜阿姨。
> Don't forget Aunt Edna.

把这个信息传递给对方是你唯一的目的。当你和你的艾德娜阿姨聊天时，你也只需将这些对话做一些小小的调整，试着避开那些专业的技术词汇。你所要表达的中心思想只有一个："能推荐一个可以帮我达到目标的人吗？"

要时刻把这些对话放在嘴边，让它们成为你人际交往的一部分。这样一来在进行这些对话时你将表现得更自如，同时幸运之神光顾的概率也会大大增加。

5.2 你的工作在哪里

想找到一份喜爱的工作并不能只依靠单一的途径。运用一切办法，从报纸中的招聘启事到求职网站，再到你的人际关系网，要恰

当利用好其中每一种可能。

十年前，最典型的招聘广告只会刊登在当地的报纸上，这是当时最重要也是唯一的求职资讯来源。事实上，即便在拥有两份大型报纸的芝加哥，也就只有《论坛报》上的招聘信息值得一看，最多加上些远郊的报刊。当时的 Monster 求职网还只是刚起步而已。现如今，可以选择的求职途径无论从数量还是影响力来说都在激增，而互联网更使得人际交往的可能性呈指数级裂变。

5.2.1 目标公司

如果你的求职目标是一个明确的公司，或者你只对某几家公司感兴趣，那么它们自然是最佳的起点。登录这些公司的官网，进入职业信息、人才招聘或是空缺职位的页面。但是千万别把目光局限于这里。

上网搜索这家公司的招聘广告。因为公司的官网上很可能没有提供最新的招聘信息，但是像 CareerBuilder 这样的求职网站上却会有。相反，也有可能公司官网上已经删去最近已招聘成功的岗位信息，但是在 Dice 或是 Monster 这样的招聘网站上这些信息还依然存在。

即使看到有些职位已经被人占了，但你还可以继续申请。更多信息请参考第 6 章的内容。

5.2.2 当地资源

如果你决定就在某个固定区域范围内寻找工作，那么优先使用的不是搜索引擎而是一个非常老套的资源：本地商会。商会供某个城市或区域内的企业组成的关系网，成员企业利用这种关系网进行

宣传和联系。商会的官网能够提供会员联系信息，而且很多情况下还会提供一些招聘职位列表。尽管这其中大多数职位并不是你所关注的，因为这儿的会员形形色色，从卖花商贩到修路施工者都有。但是请记住，但凡超过 20 名员工的公司，都会有这样那样的 IT 技术需求。

但你也千万别止步于商会官网。每一个商会都会设立自己的办公室，安排一些工作人员为会员提供帮助，同时也力求发掘更多人才。当地商会的工作人员通常都十分熟悉所在区域而且了解各家企业，因此也能为你提供一些网站上不会出现的信息。如果可以，你最好登门拜访他们或者给他们打个电话。

你 您好，我叫某某某。我想在沃特福德这儿找份工作，能占用您几分钟的时间吗？

卡罗尔 当然，很高兴能帮忙。我叫卡罗尔·丹弗斯，我负责商务关系这块。您想找什么样的工作？

你 我有 7 年广告公司的电脑经验（在这里不用详细说明）。我搜索了一下商会的网站，也注意到了沃特福德营销公司。明天我会和他们的头儿丹·菲尔丁聊聊。

卡罗尔 不错啊，丹是个很好的人。我认识他好几年了，替我向他问好。

我 我会的。（请确保你的确会这么做！）如果我想在这片地区找工作，您建议我该从哪儿开始着手呢？

卡罗尔 让我想想……上个月我在一次会议上遇见了沃伦·沃辛顿，他是沃特福德第一银行的副行长。他跟我提起银行最近引进了新的电脑系统，折腾得他们焦头烂额的。对了！你知道还有谁可能会对你感兴趣吗？47 号公路上的安德森制造公司正在扩大公司规模，所以我觉得随着规模变大，那儿也许会有机会。

你 太好了，非常感谢。（赶紧把这些信息记下来！）谢谢您花时间跟我说这些，这是我的名片，要是您还想到什么工作机会麻烦能跟我联系吗？

卡罗尔 当然，方便留一份简历吗？以备不时之需。

你 没问题。这儿有 3 份简历，再次感谢您的帮助。

请注意上文中的你是如何让沟通变得轻松顺畅的。首先，你显示了自己已事先做足了功课。你也知道当有人通过邮件向你咨询技术问题，且要求你替他包办一切时自己心里会有多别扭。同样，对别人来说这种感觉也不好受。所以在上面的对话中，你让对方了解到自己已经做好了哪些调查准备。第二，你让对话不流于细节。你无需解释自己熟练掌握 Windows Server 2003 和 2008，正在寻找的是一份承担 100 个工位的管理员职位。你只要让对方了解你是“搞电脑的”就可以了。第三，你要求对方做的事很简单：介绍联系人给你。最后，留下名片[1]和简历，如此意味着你的信息十分易于传递。

如果你看到的职位都不特别匹配，也无需灰心。试着去拜访一位招聘人士。如果引荐的这家公司正好是你想进的，你又能胜任的话，那一切转好。对于一些像谷歌这样的大公司来说这尤其管用。谷歌公司通常会将他们需要补充招募的职位列表公布，但一旦实际进入招聘与面试环节，他们可能会说或许你更适合他们的另一职位。这是好是坏，关键还取决于它是否契合你的目标。如果这样的情况发生在你身上也请保持镇静。你尽可要求招聘人员或经理具体清晰地阐释其打算。

---

① 请不要使用你目前工作的名片。去当地的图文彩印店做一份属于个人的名片，它只需花费你 10 美元。

5.2.3 求职网站

对于技术宅人来说，像 Monster 和 Dice 这样的求职网站简直是找工作的完美选择。一切都可以在技术宅人们感觉最自如的地方——网上进行。而且那儿每一份工作都归类清晰十分易于查找。只需要做一些简单的信息过滤或是适当缩小搜索范围，便可以找到符合你的兴趣与标准的理想职位。这简直就和买份麦当劳一样容易。

你 嗯，是的，我想找一份 Java 编程的工作，我住在辛辛那提，拥有 7 年的工作经验，期望年薪是 7 万 5 千美元。

求职网站 那么您是想要一家热门的大公司吗?

你 不，我只想进一家员工人数小于 100 的公司。

求职网站 谢谢，请查看为您搜到的 6 个结果。现在请上传您的文本格式简历，否则容易造成格式错乱。

这看起来的确像在麦当劳点餐那么容易，但是要知道通过这种方式得到十分理想工作的概率非常小。

这种上网筛选的方式十分适合网购。如果你想买一台新的打印机，它需要能够一分钟打印十页纸、能双面打印而且在你的预期价格范围内，那么网购是非常不错的方法。通过搜索，你会得到几个搜索结果，最终只需在这几个结果中选择即可。

但面对求职，情况就两说了：你并非可交易的商品，工作也不是。

求职网站减少了找工作的流程，它将应聘者与招聘岗位都设为选项，在两者之间进行交替选择。对于那些有数百种相似职位空缺的公司来说，求职网站是他们理想的招人工具。他们会在网站上发布一些通用的职位描述内容，在众多应聘者中搜索到你，就好比你是那 1 分钟能双面打印 10 页纸而且价格在 400 美元之内的打印机。

如果资质过人，那么在大的求职网站上发布简历很容易让用人单位关注到你，但有可能这份关注会超出你所期待的范围。用人单位会把你作为一个可量化的选项，他们通过电子邮件或者电话联系你，期望你去适应他们提供的职位，而那些职位并不一定是你真正感兴趣的。

永远不要忘记大型求职网站的设立并不是为了帮助你，而是为了经营广告位。关于这一点 CareerBuilder 就在公司使命中很清楚地说明了：

“我们的目标是做全球领先的在线求职广告网站，依靠求职需求聚集客户，为公司利益相关人提供最大程度投资回报。”[1]

这些网站并不是为了你的事业而创立的。CareerBuilder 关注的是“在线求职广告”。它是为了把大幅广告冠冕堂皇地展现在你面前而设立的。

> **商业求职网站是为了广告位设立，而非为了帮助你。**
>
> *Commercial job boards are there to sell ads, not help you.*

求职网站不如人意的数字

那么也许你会这么想：“好吧，就算求职网站都是为了卖广告位，但它们毕竟还是帮人们找工作的专家，不是吗？”但下面的数字会告诉你情况未必如你所想。

2008 年初，格里·克里斯平与马克·米勒进行了一项对公司招聘来源的年度调查研究[2]，作为其中一个环节，他们对 59 家知名公司的招聘途径进行了统计。调查结果中求职网站的数据并不如人意。

---

① http://www.careerbuilder.com/share/AboutUs/, 2009 年 1 月 3 日数据。

② http://www.careerxroads.com/news/SourcesOfHire08.pdf。

招聘来源	所占外部招聘比例
其他求职网站	0.7%
http://hotjobs.com	1.0%
http://careerbuilder.com	4.5%
http://monster.com	5.0%
公司网站	14.0%
他人推荐	28.7%

求职网站不该成为你的首选途径。

Job boards should not be your primary focus.

这些数据也许与 CareerBuilder 公司是否完成了他们“做全球领先的在线求职广告网站”的使命无关，但是这个网站在提供你所需的求职价值方面的确也没显出优势。即使把表中三个大型求职网站的数据相加也比不上用人公司网站的数据，另外他人推荐这个途径所占的比例比另外四个途径相加的数据还高。

对于技术行业以及其他小型公司的招聘来源数据也许和上面提供的会有一些区别，但是我估计应该相差不大。从中得出的结论很明晰：求职网站可以成为你找工作过程中的一个途径，但是它不应该成为首选途径。

但即使求职网站成不了申请工作最理想的方式，Monster 以及其他类似的网站依然对于求职者很有价值。别的姑且不论，求职网站绝对是让求职者对整个招聘市场形成初步概念、了解用人单位需求的一个优秀工具，特别是对于某个地域的情况尤为如此。当你搜索下一份工作时，求职网站提供的数据集合及挖掘方式都是很不错的。它是搜寻空缺职位时值得一看的数据集合。

由于求职网站是通过数据库驱动的方式提供职位，所以它面临的一大问题就是每一份工作都必须能够被分配到预定义的类别中

去，但事实上少有网站能做到。举个例子，当我上 http://job.com 时网站首先会让我选择期望在哪个州工作。我住在伊利诺伊州北部，威斯康星州的密尔沃基市与伊利诺伊州的芝加哥市对于我来说距离都差不多。但是在网站上我没法做多重选择。网站的工作分类更糟糕。在过去的 7 年中我的身份是计算机程序员与电子商务网站经理。那么这个网站提供的"工作类别"下拉菜单中，我应该选择哪项？

- 电子商务
- 信息技术/计算机
- 网络
- 管理

以上四种对我来说都合适，所以当我选择其中任何一项时我都只有 25%的概率会被正在寻找我这种技能的用人单位选上。

尽管如此，求职网站依然是你找工作环节中至关重要的一节。下面我会讨论一些你可以利用到的不同类型的求职网站。当然我不会具体到每一个网站的每一种功能，因为当这本书印刷完成[①]的时候这些网站也许早不一样了。最好的方法就是亲自挨个体验一次，看看自己比较喜欢哪种类型的网站。

别太担心在浏览时会忽略了网站中的某些内容，这些互相竞争的求职网站有相当多的重叠内容，至少那些类似 Monster 和 Dice 这样的大型网站都会如此。

- 综合类求职网站：http://monster.com，http://careerbuilder.com 等等
  Monster 曾一度是最权威的求职网站。它与现在正当红的 CareerBuilder 一样都涵盖了所有类别的招聘信息，这意味着

① 甚至说当 Pragmatic Bookstore 的工作人员手工生成一个书籍 PDF 文件时。

你可以搜索到从门卫到程序员等等各行各业的职位信息。如果想找一份和现有职位相距甚远的工作，这儿也是个搜索好去处。

- 面向技术人员的网站：http://dice.com，http://computerjobs.com 等等
  Dice 是当下最大的技术类求职网站，但还有很多类似 http://computerjobs.com 这些网站值得浏览。computerjobs.com 有一个最大的好处就是它使用的是域名服务器，也就是说登录 http://linux.computerjobs.com 将自动带领你搜索有关 Linux 的工作。
- 技术类细分网站：http://jobs.perl.org，http://jobs.rubyinside.com 等等
  这类网站指的是细化到某种具体技术分类的求职网站，譬如 Windows 系统管理员或是 Perl 程序员。这类网站的优势是能针对你的求职需求，提升客户体验。这类网站经常是由一些电脑技术爱好者与痴迷者所建立，因此这些网站的求职人士相对素质也较高。如果想找某种特定技术语言的工作，那么你可以先从这类网站开始试试。
- 本地通用求职网站：http://craigslist.com 及当地报纸的官方网站
  Craigslist 和本地报纸的官网有一个共同优势，就是在划分搜索区域时不用你填写那些稀奇古怪诸如“在邮编区域 N 英里范围内”选项，要知道这些选项在其他求职网站中往往都会出现。正好 Craigslist 又是免费发布招聘广告的地方，所以用人单位往往会首先想到在这儿发布招聘信息。在找工作的过程中，搜索 Craigslist 应该成为必要的一步。
- 行业细分网站

如果想在固定的行业范围内找工作，你也有多个针对性的网站可选。例如我想找保险业的工作，那么 http://insurancejobs.com 中正好有三个地处伊利诺伊州的 IT 工作供选。Dikel&Roehm 公司每年更新的 *Guide to Internet Job Searching* [DR08]中就会列举上百种此类网站。

- 整合式求职网站 http://simplyhired.com，http://juju.com 等等
  像 SimplyHired 这类整合式求职网站能将所有求职网站的职位信息都整合到一起，让你能一站式进行全方位搜索。这个方法的优势在于只需访问一个网站即可搜索到所有相关工作信息，而无需挨个网站进行搜索。譬如说寻找一份芝加哥市内的 Perl 语言类工作，在 SimplyHired 网站的第一个搜索结果页即可显示包括来自 Dice、NetTemps、jobs.perl.org、ComputerJobs.com 以及 HotJobs 各个网站的结果。

  在数十个求职网站中快速搜寻一份工作听起来很容易，但你仍需对这些搜索结果的适用性进行精挑细选。如此爆炸性的信息量也许最终只会让你找工作的过程愈发显得大海捞针。

5.2.4 报纸

报纸中的分类广告在如今仍值得浏览。别让自己陷入一种误解，觉得那些做电脑技术的公司不会在报纸这种印刷品中刊登广告。但话说回来，报纸的确也不应该成为搜索招聘信息的第一选择。

报纸中的招聘信息有一个很大的问题就是容易与网站刊登的信息重复。大多数报纸会同时在印刷品与网站上刊登同一份广告，当然也存在例外。也许一些公司会选择不那么做。你需要仔细核对已经应聘的那些工作，避免从不同的途径对相同的工作再次求职。

报纸有一个非常大的优势就是能明确清晰地展示你行业领域内有哪些空缺的职位。假定你想找一份 Perl 或者 PHP 的相关工作，但你总觉得广告刊登的工作都不是自己想找的领域。你的确可以做一些 Java 相关的工作替代，但内心还是不希望妥协。任何基于 Windows 或是基于大型机的工作都是你一定不愿意从事的工作。

别在上班时间找工作

千万别在上班时间或是利用任何公司资源寻找你的下一份工作。这不仅仅是因为吃着碗里看着锅里的做法有违职业道德，而且因为这么做会导致你更快被开除。用现有公司邮箱发送或接受求职信息更是十分愚蠢的做法。

你可以试试这么做。浏览一遍附近大城市星期日报刊的招聘广告，然后根据你的感兴趣程度做标记。对于那些 Perl 或是 PHP 相关的工作，用绿色的“P”标记你感兴趣或自身符合招聘要求的，用红色的“P”标记那些你不感兴趣的。对于 Java 类职位，用红色“J”标记不感兴趣的。对于那些你感兴趣但自身不符合招聘要求的用紫色“U”标记。其余的广告内容不作任何标记。

进行完这些操作之后，你便可以对刊登的领域内职位进行一个低技术含量但是依然十分有说明力的评判。标绿色，意味着这些工作对你来说有潜力同时你也十分乐意从事；标红色，意味着你可以勉为其难接下这份工作，但最好还是不希望接手；紫色意味着只有当自身技能得到提高或丰富时你才能申请这份工作；不做标记的内容代表这些工作对你来说根本没有求职可能。

现在看看这份报纸的标记颜色分布，所占比例最多的是哪种标记？如果上面有很多红色的“J”或“P”，那么反省自己是不是过

于挑剔了；如果挤满了紫色U，那么意味着你需要赶紧扩充自己的知识面了；如果整个招聘信息版面鲜有标记，那么你的情况也许是以上两种的结合。

由于工作信息的来源如此多样，相应地你找到工作的概率也会翻番。但同时这也意味着你得细心留意自己不会为同一个职位投递两次申请。任何招聘信息都不可能只有单一的来源，即使在整合式求职网站中也不会。在找工作的过程中很可能会不断搜索到同一份工作信息。留意这些工作的描述内容，确保你没有在同一份工作上做两次申请。请参阅5.6节了解如何才能在这方面保证万无一失。

> **时刻准备着寻找下一份更好的工作。**
>
> ***Always be looking for your next great job.***

时刻提醒自己关注新的工作机会，即使你对目前的工作十分满意。对那些你符合个人兴趣的职位页面进行RSS更新订阅，或者也可以申请一个邮件提醒。CareerBuilder网站就有非常不错的邮件提醒系统，它会定期发送最新的工作机会列表，这些信息都是根据与求职者当前住址的距离分类的。每隔几天查阅一次收件箱也成为了我现在的例行公事。

对更好的工作机会保持关注并没什么错。一方面你能了解目前有哪些更好的工作机会，另一方面你也能从中对自己当前的工作愈发充满信心，坚信它是你目前最好的选择。

阅读12.4节了解更多内容。

5.3 关于潜在工作你需要了解什么

当你找到一份看起来挺感兴趣的工作机会，搜索其实才进行了一半。接下来你需要进行更多的调查工作。

别还没调查清楚公司背景就急急忙忙申请这份工作。对于目标公司的情况，你需要回答自己两个问题：

- 我是否愿意为这家公司工作？
- 公司是如何盈利的，我该怎么做才能让公司盈利更多？推论：为准备面试我应该做哪些功课？

5.3.1 你是否愿意做这份工作

第一个问题是要确认这家公司是否真的值得你追求。如果你根本没觉得自己想要从事这份工作，那就别浪费时间和精力在那上面了。除非你为自己定的标准极低，可话说回来毕竟不可能有100份适合你的工作，所以只需将精力集中在有申请价值的那几份上即可。宁可花大把时间在某份你十分合适的工作上，也不要同时对三四份并不怎么样的工作浪费精力。预先多花几小时进行细致的调查工作比浪费几天准备各种各样的面试强多了。最糟糕的是，好不容易找到一份自己当时很满意的工作，结果却在一两个月后不得不离开。

5.3.2 公司如何盈利？你怎么能让公司盈利更多

如果你决定要从事这份工作，那么需要搞清楚这几个问题：公司生产的是什么？它提供怎样的服务？用户都是哪些人？业务是如何运作的？竞争对手都有哪些？公司是如何使用技术的？你的职位需要应用新技术吗？他们是第一次使用这种技术吗？

在做这部分调查时你需要严格贯彻“像老板一样思考”这条准则。

5.4 完善的调查工作

没有任何招聘广告或是来自朋友的工作信息会包含所有你想了解的工作信息。这需要自己去调查。

这些调查工作是很费时间的，但确实十分有价值。如果调查发现一个关键能力正好切中了公司对应聘者的需求，进而能够有针对性地准备面试，最终让自己得到了这份工作，那么调查所耗费的精力等于得到了非常丰厚的回报。从另一方面说，如果从调查中发现这家公司一些可怕的黑幕，那么也省得你花时间再去申请，更免除你在工作两个星期后痛不欲生的煎熬，那么这次调查得到的是更为宝贵的回报。

> 永远不要不进行任何调查就盲目地申请工作。
>
> *Never pursue a job without researching the company.*

面试官在很多情况下，包括我自己在面试中，都会问应聘者是如何为这次面试做准备的。这些问题可以是含蓄的，诸如“你对我们公司有哪些了解？”或是直接的，如：“谈谈你为这次面试都进行了哪些准备工作，对哪些方面作了调查又有哪些发现？”你要是这么回答那就表现得像个蠢货了：“那个，我今天才第一次听说这家公司。”即使面试官不会问你这些问题，充分的调查也能避免自己可能出现愚蠢表现。

招聘公司在通知面试甚至电话面试之前都会对你进行调查。同样，对于公司你也应该做好相应的调查工作。公司把这种预查称为“尽职调查”，你当然也应该对公司作尽职调查才行。

5.4.1 公司本身

对公司的调查工作显然是从浏览公司网站开始，注意网站提供

的信息，回答心中疑问。

阅读下面版块中的全部内容：

- 联系方式
- 关于我们
- 投资者关系
- 媒体关系
- 人才招聘

这些页面的内容显示了这家公司想如何在世人面前展现自己。这也是了解公司价值观的第一线索。利用这些页面的内容来回答自己下面的问题。

- 这家公司生产或销售的是什么产品？它提供的是什么服务？
- 公司的客户是些什么人？它是将产品或服务直接卖给用户还是提供给其他企业？
- 公司规模有多大？它是地区性的、全国性的，还是国际性的？它是某集团公司的子公司吗？
- 公司经营当前业务的时间有多久？它在发展期间历经了哪些变化？
- 如果这是一家上市公司，那么你可以看看它近年的年度财务报告。公司在最近五年财务表现如何？为什么会有这样的表现？

要严肃对待上面这些问题，不要回避。你应该在面试时主动与面试官讨论这些问题。任何只要扫过一眼网站的人都知道“这家公司是销售农场用品的”。但要是你讨论起这家公司该如何做才能将饲养系统更大量地销售给美国西南部牲畜农场，面试官对你的看法就会完全不同了，尽管可能由于干旱公司在过去的一年已

停止这项业务了。同理，对于其他问题你也可以做类似的调查。

你还需要考虑很多其他的问题，好判断自己是否真心愿意从事这项工作。例如：

- 我对公司的业务感兴趣吗？为什么感兴趣？又为什么不感兴趣？
- 这家公司最期望向他人展现的是什么？公司的荣誉感体现在哪里？如果公司网站中说自己十分重视人才，那么页面中使用的是产品库存的照片还是真实客户或是员工的照片？
- 自己是否有可能与这家公司的某个客户，或是公司目标市场中的某位知情人士聊一聊？也许你在阿尔伯克基市的史蒂夫叔叔认识一些农场主，他们拥有关于你未来雇主的情报。

提一些尖锐的问题。诸如为什么公司要招收那么多程序员？是最近的人员流动特别厉害吗？这就是一个非常不错的问题。为什么公司会在同一时间发布三个副总级别的职位招聘广告？这表示公司的高层内部有很大的变动吗？这也是有助于了解公司稳定性的一个好问题。

最后，如果公司规模足够大，你也许还能从他们的公关部门了解到更多信息。尽管公关部门通常负责维护媒体关系，但它同时也能处理一些公司运营方面的问题等等，不过你也别指望从这儿了解到比网上公开内容多得多的信息。

5.4.2 你的联系人

再一次拜访 5.1 节中提到的开始找工作时应该找的那些人。再次和这些人聊聊是否有人掌握你目前关注的公司的情报。正如当初寻求他们帮助一样，你只需问几个不太敏感的问题，也就是那些可

以对外公开的话题。你可以给朋友道格发一封邮件，问："嘿，道格，我最近对 Yoyodyne 公司很感兴趣，也想了解更多它的情报。你有没有认识什么人在那儿工作的？"

还可以将同样的请求转发给相关的邮件列表。如果你加入了当地技术人员邮件群组，譬如波基普西市 PostgreSQL 用户组，那么可以给这个组中的人群发一封询问邮件。

我正在找工作，目前对 Yoyodyne 公司（附上公司网址）的职位很感兴趣。招聘广告说公司急需 PostgreSQL 数据库管理员。咱们当中有人为 Yoyodyne 公司工作过的吗？如果有的话能劳烦回答我的一些疑问吗？下面是一些基本问题：

* 您当时供职的是什么职位？
* 您喜欢这份工作吗？
* 他们有哪些需要提高的地方？
* 您觉得这家公司值得去吗？

当然如果您不愿意公开这些回答，可以私下发邮件到 andy@theworkinggeek.com，我保证我们的对话是保密的。

非常感谢你们的帮助。

对于其他的求助问题，你也需要保持问题简单而且态度不能过于强势，提问时还可以附上多种回复方式好激起更多人回答问题的意愿。

5.4.3 有意的网络调查

浏览了公司网站，你也就对公司的基本情况有了一定的了解。现在到了你自己真正的网络追踪调查时间了，你尽可以在网上查到一些不受公司控制的信息内容。你需要使用公司名称与关键词调查公司的相关信息。

> 与公司员工的交流将带给你大量关于公司的信息。
> Communications from employees speak volumes about a company.

首先用公司的原名如 example.com 在 Google 引擎上搜索。如果你搜索到一个电子邮箱地址，那么再次搜索 bob.smith@example.com - site:example.com，看看邮箱主人在公司的官网之外发表过什么言论。用这种方式能搜到邮箱地址，且结果中不会包括 example.com 中的内容。你还需要通过 link:example.com 查看与公司官网相链接的那些页面，看看能有什么新发现。

上 Google Groups[1]以及其他邮件群组中看看有什么收获。如果你碰巧知道某位在目标公司中担任技术工作的成员邮箱，那么你可以搜索他的群组发言。你能从中得到关于那家公司的大体情况。

发送至：mysql-help@...

来自：bsmith@example.com

主题：紧急求助！关于 mysql

日期：(几个月前)

有人能帮忙解决 mysql 问题吗？我是公司的数据库管理员，公司刚安装了 mysql，但在安装补丁的时候我肯定把什么给弄错了 lol (哭泣表情)！

我原本想进内网的公司目录，结果总出现许可错误提示。我该怎么办？

上面这个例子中提到的事情很小儿科，但也并非不可能发生。读者肯定对邮件作者没什么好印象，同时对他所在的公司也嗤之以鼻，因为公司居然把这样的人招进去了。但千万别因为一封邮件或

---

① http://groups.google.com。

是一个糟糕的员工就对公司全盘否定。因为这只是片面观点，而且话说回来，公司发招聘广告是不是就为了替换掉这个员工呢。另外，要是公司雇了这样的人，那么他们内部肯定存在着一些需要招收新人换换血来解决的问题。

如果公司有多个域名地址，那么你得一一搜索查看。例如 Grain Delivery 公司的主要网址是 graindeliveryinc.com，但同时可能有另一个针对客户的 graintoday.com 网址，或者可能就是一个用户终端门户。你也还需要在此域名下查看相关链接与邮件地址。

另外还得查找公司别名或常见错误拼写。我现在为 Follett 公司工作，但是很多人在网上都会把公司名称写成“Follet”，也就是只加一个 T，更有人称这家公司为“Follett's”。因此如果想找一份这家公司的工作，那么我便会将这些别名都一一搜索。当然，你不能只局限于使用 Google，尽管这是目前最流行的搜索引擎。因为另外像是 MSN Live Search 也可能搜索出一些 Google 得不到的页面。

下面这些问题你从公司网站中也许无法得到答案，但却很有可能通过强有力的 Google 搜索得到。

- 最近公司有裁员现象吗？裁员发生得频繁吗？有些公司每个季度都会裁员。
- 那儿的工作是什么样的？
- 公司的员工看起来都不快乐吗？
- 公司在技术层面都有哪些发展？

5.4.4 调查公司运营状况

如果公司有着对外公开的业务，那么你便可以去调查他们的运营状况。如果公司是经营零售商店的，那么就去其中一个零售点探

探班。店内卫生情况很糟糕吗？他们的设备很廉价吗？因为一旦公司连面向顾客的设备都采用十分廉价的，那么他们也不太可能会愿意花钱升级工作所需要的电脑和服务器配置。

和那儿的店员聊聊，看他们在店里工作得是否愉快。当然，坐后台办公室的系统管理员工作的确会和前台零售店店员的工作有很大区别，但可以肯定的是工作态度与不满情绪常常会在整个公司内蔓延。

给公司的客服热线或是销售热线打个电话，可以随便问几个关于产品的问题。听听看接线员是否有能力一一作答？他们听起来还开心吗？你是否会愿意和这样的人共事？因为一旦加入这家公司，你非常有可能和这些人共事。

当然，包括你所做的任何其他调查在内，这些调查结果都不足以成为舍弃这家公司的理由。但是，你可以通过这些调查了解自己进入公司之后的前景，同时也可以在面试时问一些相关问题。你可以用这样的语气发问："前阵子我路过你们在艾姆街的分店，听到有个店员在抱怨说收银机年代久远而且经常没法正常工作。那么请问你们的 IT 部门是不是也会经常遇到类似情况？"

5.4.5 现任员工与离任员工

想要对新公司的情况有所了解，或许从公司员工口中得到的信息是最有价值的。如果你碰巧认识那家公司的员工，那么便能得到最宝贵的一手资料。因为你可以问这些员工最尖锐的问题。但要是公司中谁也不认识怎么办？如何找到内部人士了解情况呢？

在网上搜一搜没准能发现一些公司员工的信息。一旦找到了相关的员工信息，也就等于抓住了一条宝贵的线索。通过这条线索你可以找到那人的博客，他可能会在博客上抱怨公司的新制度有多糟

糕。你还可能找到他所在的邮件群组，通过它你可以了解更多公司运营方面的情况。

当你找到某位公司员工时，一定要慎重对待这条至关重要的线索。保存下那个网页地址，好在今后必要时跟他们提起。当然从另一方面说你也不愿意花时间重复搜索同一个网页。这个方法在你想要调查一个有工作意向的公司但目前还没任何头绪时尤为重要。

要是能查到员工的私人邮箱地址那就再好不过了。给他发一封措辞礼貌的邮件，问一问他对公司的看法以及工作体验。你可以像我们在5.1节中提到的那样进行求助。下面是个例子：

主题：求关于在Yoyodyne公司工作的建议

你好，鲍勃！

我叫安迪·莱斯特，目前想申请Yoyodyne公司的工作（附上招聘广告链接）。我从你在Solaris管理员论坛上发的帖子（附上帖子链接）推断你在这家公司，或者曾在这家公司工作过。从你发的帖子上看，你应该乐意回答我几个关于公司的问题。我想从你这边了解一些有关在这家公司工作的建议和看法，以便我更准确地判断。

能跟我谈谈你在那儿的工作体验吗？你喜欢这份工作吗？工作中最不满意的是什么？你们一般都做什么项目？最关键的是，你会建议我到这家公司工作吗？

或者你认为谁更能回答我这些问题，可以把我介绍给那个人吗？如果你不想在邮件中讨论这些问题，拨打815-555-1212也可以找到我。

非常感谢你的帮助。

请细心观察上面例子中的几个关键点。永远不要把这类邮件发送到公司邮箱。很多公司都会监控员工的邮件。确保你的邮件看起

来不像是垃圾邮件，否则它们会被系统删除。一封来自未知邮箱账号，主题为“建议”的邮件很可能会被收件人当成是垃圾邮件而置之不理。

确保你的措辞不会让收件人觉得是垃圾邮件。千万不能让收件人有一种你是在向大家群发邮件的感觉。而且还要保证邮件看起来是一封正经的业务邮件，特别当对方收件人是异性时。

选择一些对你十分重要的开放式问题。别一股脑地把一堆问题抛给对方，否则他很有可能对你不予理睬。但无论如何记得一定要问这个问题：“你会建议我到这家公司工作吗？”

记得给收件人一个除邮箱以外的联系方式。注意例子中加入电话号码以及询问其他联系人时的措辞。用这种措辞能让收件人不觉得突兀。

如果收件人回复你的邮件，要记得对他腾出时间回答问题表示感谢，不管他们的回答是什么样的。即使你收到的回复是“我不想和你讨论 Yoyodyne 公司，因为……”你依然得礼貌地回复：“我很理解你的难处，非常感谢你拨冗回复，祝未来一切顺心。”

唐突地给现任员工或离任员工发邮件是高风险但高回报的投入。你很可能什么信息也得不到，可一旦你得到了某些信息，那么它们都是无价之宝。

5.4.6 社交网站

像 MySpace、Facebook 这类社交网站的繁荣也带来了商业化社交网站的兴盛。其中最大的网站就属 LinkedIn。它是寻找在目标公司内工作或是曾在那儿工作的员工的好去处。

LinkedIn 不只是一个庞大的邮件列表，好让你带着问题对相关人士一一发问，它还是一个沟通的桥梁。网站设定了访问他人的权限，这些权限的设立标准是根据和目标对象关系的远近，但通常你至少都能查到相关的名字，这样也有利于你进行进一步调查。LinkedIn 的个人主页还包括来自他人的评论，这些评论可以给你一些关于工作流程方面的线索。

如果能找到自己感兴趣职位的招聘经理，那么你可是发现大宝藏了。搜索一下他的过往历史。她是刚加入管理层的吗？担任目前这份职位之前她是做什么的？大家对她的评价如何？

即使无法与公司相关人员联系，LinkedIn 依然是一个非常优秀的信息资源库。看看皮特发现了什么。

刨根问底的价值

伊利诺伊州旺德湖村开发商皮特·克劳奇

我的朋友“约翰”曾经接到过一个猎头的电话，猎头给他介绍了一家名叫“Acme 饰品公司”的面试机会。那个电话之后，约翰向我咨询这家公司的情况。

我从来没听说过这家公司，所以我在 Google 上简单搜了搜公司信息。之后我又在 LinkedIn 网站上搜索，看看是否能找到这家公司我认识的人。尽管最终没找到这样的人，但是我却发现公司的合伙人之一只在公司做了 16 个月。当我和约翰提到这件事时，他很惊讶地说：“我听说的时间要长些，差不多从 2000 年开始吧。”

我给约翰看了看我的发现，也告诉他我是如何找到这个信息的。随着调查的深入，我们还发现那家公司有许多员工的工作时间都不到 1 年，从中可以看出公司的人员流

> 动率非常高。这次调查之后，约翰还是决定参加这个电话面试，但这时他已有了充分的准备。"猎头跟我说的是这家公司不久前才成为股份有限公司，但这只是猎头单方面的说法而已，并且我发现他回答问题的语气如同二手车销售商那样底气不足。"

其他社交网站当然也值得一查，但是这些网站都不如 LinkedIn 那样具商业倾向。在 Facebook 上转转，你也许能发现很多身处目标公司业务关系网中的联系人，且不逊于专门的网站。当然，也许等你读到这本书时，已经蹦出更多的社交网站可以好好利用了。

5.5 猎头

一些过往经验告诉我们求助猎头也是找工作一个不错的方法。你只需拜访一位猎头，把自己最新的 Word 版简历给他，然后这位猎头只需查阅他手中的空缺职位记录，便能找到一份适合你的工作。"啊，就是这个了，"他笑容满面地说，"一份轻松的朝九晚五工作，报酬无比丰厚，而且公司想找的就是拥有你这样技能的人！"你看，多简单。

要是真能这样就好了。

为了得到关于猎头的专业看法，我曾和 http://asktheheadhunter.com 网站的创办人、*Ask the Headhunter* [Cor97]一书的作者尼克·可可迪洛聊过。他告诉我，大多数人都觉得猎头是来帮助求职者找工作的，这纯粹是个误解。事实上正相反，是用人单位雇了这些猎头来寻找适合公司某个职位的合适人才。

这与过去我对猎头运作方式的理解大相径庭。在我的印象中，

猎头们看起来都是些老江湖，把一帮求职者在他们的求职系统中耍一遍。我在工作中每月都会接到差不多两三个来自猎头的电话，每月至少收到他们发来的 10 多封邮件。如果和其中一位猎头交谈，我就能清楚地听出他身处一个大房间，周围都是一群和他一样的猎头们，大家都在用电话与外界交流。他会问我是否对寻找新的工作机会感兴趣，我是否可以给他发一份最新的 Word 版简历，还有我是否认识其他正在找工作的人。这些人都是为了一些数字卖命，广为撒网，和那些垃圾邮件发送者没什么区别，因为他们为了找到一个合适的求职者，完全不在乎还会骚扰多少其他无关人士。

可可迪洛跟我说这些人都是来自招聘代理，也并不只是猎头那么简单。他们会同时面对求职方与用人方，把求职者的简历来回传递。他们的工作任务就是收集足够多的简历，以及足够多的用人单位，当然简历数目远多于公司数目。简而言之，他们比你能做的事多不了多少。

一般来说，猎头们会依据一定比例得到目标职位薪水加奖金的一部分佣金，这个比例较为可观，大概在 15%到 25%之间。对于一个年收入 8 万美元的程序员职位，他们最多可以得到 2 万美元的佣金。对于这类佣金，我曾经以为只有针对高层的职位才会设立，但尼克告诉我说从中级程序员一直到高级总裁的职位都会设有相应的佣金。

永远不要为找工作去交费

不管是猎头、招聘代理机构或是任何同类的组织都是受用人单位委托并支付报酬的。一个合法的招聘代理从不会因为帮你投简历或是联系用人单位而收取费用。如果有猎头要求你进行任何形式的付费，赶紧躲开他们。

那么如果想让自己被猎头公司看上，你应该具备什么条件呢？可可迪洛的回答是你需要成为行业的知名人士，成为大家公认的行业专家、顶尖的能手，这些才对得起猎头公司从客户公司收取的佣金。

上面的讨论并不是在说猎头毫无价值。一位了解你个人资质的猎头也可以成为帮助你找到合适工作的媒人。如果和某位猎头关系交好对你来说也是十分有益的事。但问题就在于你怎么判断这位猎头是不是你应该合作的人。

我有一位合作了超过10年的猎头朋友，他每年都会给我发邮件，询问我的现况。我们互相会通几封邮件，我会聊聊最近在做的工作，他也会谈谈他眼中目前求职市场的状况以及发展趋势。这些邮件内容都只是信息的交流，他也无意向我推销什么新工作。相似地，一旦我知道他所熟知领域有正在求职的专业人才，我也会把他们引荐给他。

我不指望能从他那儿得到什么，他也不指望从我这儿得到什么。但因为我们很了解对方，所以一旦有什么好的机会我们马上会想到对方。这就好比买彩票，花不了多少钱但也许突然好运就会降临。但关键就在于你不能把所有希望都寄托在彩票上。

5.6 开始你的工作狩猎

现在就该真正开始动手找适合自己的工作了。作为一个技术人士，你拥有超出一般人的互联网知识与搜索资料的能力。所以一定要把这些优势利用起来。比起普通人，如果你还能够使用适当的搜索工具或是自己能创建一个[①]，那么就赶紧动手吧。另外你不仅需

---

① 如果你自己创建了一个某类追踪系统，那么可以在相关资料中加入这个内容。请查阅7.4节。

要利用网络进行调查，还需要记录下每一步搜索过程。

对求职过程中的方方面面做好笔记，包括你采取了哪些行动，以及获得了哪些启示。当你对那些值得花时间的公司进行调查，当你和内部人员进行沟通后，都需要将这些细节详尽记录下来。记住和他人说过什么以及从对话中了解到公司的哪些信息十分重要，因为这样一来你才不会给人一种完全不知道自己在做什么的印象。假设你在家，接到一个想对你进行电话面试的招聘经理的电话，以下是你们的对话。



招聘经理　你好，请问是鲍勃·史密斯吗？我是 Yoyodyne 公司的道格·琼斯，我来电话是因为你之前申请过我们公司的工作。如果你有时间我想问你几个问题。

你　好的。对了，Yoyodyne 公司，就是那个格林威尔的网络广告公司对吧？

招聘经理　不是。我们是莱克摩尔的自来水管道分销公司。

你　哦，对！你们就是那个……我小舅子戴夫就在你们那儿工作，大概是做会计的。

招聘经理　这个嘛，我认识公司财务部门的每一个人，据我所知那儿没有叫戴夫的。我有几个问题想问你。第一，我对你能够使用 Visual Basic 的背景非常感兴趣。

你　哦，你拿的是我的哪份简历？我想你手上那份不是最新的。我的意思是，我的确懂一点 Visual Basic，但那并不是我的强项。最近我还是用 Oracle 比较多。你那份简历上是不是写着……

上面这个对话虽说是在电话中进行的，但同样的情况也可能在现场的面试中发生。这个对话暴露了应聘者缺乏准备以及思维混乱的缺陷。那么你可以如何避免呢？

要记得随时记录下求职过程的点滴信息，同时保证这些笔记容

易查找。如何保管这些笔记完全取决于你，但一定要保证它们能随时被你找到。现在开始记录下应聘公司的方方面面，将一些有用的信息复制粘贴到你的笔记中，再将相关的网页收藏。把那些你发送出去的文件，包括电子邮件、简历以及任何相关的材料保存一个备份。由于发送到各家公司的并不是同一份简历与求职信（请见第 6 章相关内容），因此需要知道你给每家公司发送的是什么内容，而且你也千万别指望能把全部内容都熟记于心，特别是处于紧张的情绪下。你还可以打印出这份详细的笔记，面试时也可以带在身边。下面看看做了详细笔记及准备后，之前可能尴尬的对话能有怎样的改变。

招聘经理 你好，请问是鲍勃·史密斯吗？我是 Yoyodyne 公司的道格·琼斯。

你 哦，是的，非常感谢来电。我很愿意立刻和您交流，但是这会儿恐怕有点不方便。我能五分钟后再打给您吗？

当然，道格会同意你五分钟后再与他联系。趁这段时间赶紧抓起你的笔记，把保存好的 Word 文档打开，然后在五分钟后准时给他回电话。

你 再次感谢您的来电，琼斯先生。最近水管业情况如何？我在市场部的小姨子艾米·伊根说她最近特别忙。

招聘经理 你是艾米的亲戚？她可是她们部门的顶梁柱，尽管我们平时没有太多交流。大多数时间我都在忙 Oracle Forms 的工作，当然这也是我今天想跟你聊的内容。

你 好的，在你们刊登在《西北先锋报》上的招聘广告中，我得知你们想找 Oracle Forms 的专业人士。如果您手上有我的简历，您可以看到我在过去两年中做的工作就和你们所需要的差不多……

上面这个对话进展非常完美，这一切都归功于充分的准备以及细致的笔记。想想你从笔记中可以得到的信息：

- 公司是做什么的
- 公司中你认识什么人
- 你对应聘的工作有什么了解
- 这份工作有哪些地方让你感兴趣
- 电话那头的人看的是你的哪一份简历和求职信

当你在搜寻感兴趣的工作时，记得千万别弄混了。网上的很多求职信息都是重复发布的，还有很多工作看起来十分相似，所以这很容易让应聘者分不清哪个工作是哪个。你不会希望自己因一时失误对同一份工作进行了两次申请。如果你在其他不同的地方找到了之前已申请过的同一份工作，那么马上记下来。确保自己所记的是那份招聘信息的完整网址，而不仅仅是“查找于 CareerBuilder”。

你还要记录下自己都与什么人进行了哪些关于这份工作或这家公司的交流。如果在申请工作之前的调查阶段曾和某位公司员工聊过，那么这点也需要作好记录。对于发送过的简历和求职信，做好记录并保存一份发送文件的副本。如果曾和某人探讨过这个公司的事，即使那人不在这家公司工作，也需要记下。在面试时说：“我曾和克里斯滕·亨德森聊过 Yoyodyne 公司的事，她跟我分享了关于贵公司 Linux 升级项目的信息”可比你支支吾吾地说这些要强：“哦，是的，我曾经跟一个人谈论过……咦，她叫什么名字来着？总之，她跟我说起过你们在做的一个 Linux 项目，那很酷……”

尽管这些记录工作非常枯燥乏味，但这么做得到的回报却是非常有价值的。

5.7 小结

求职中的搜索过程可能是整个寻找新工作过程中最冗长最乏

味的部分，但是千万别因此垂头丧气。把这个过程当成是一个真正的工作项目。记录整个过程并评估最终结果，这样你才能做到心中有数。

最重要的是，千万别过分依赖诸如招聘代理或是求职网站来帮你找工作。也许老天会赐给你一个完美的工作机会，但最终你得依靠自己的力量去抓住它。

第 6 章

工作申请

工作申请通常是你与公司进行的第一次接触。在这个过程中，你将由一个外界的旁观者转变为积极的参与者。如何申请工作，发送了哪些内容，在整个过程中你与每名相关人员如何交流互动，这些在对方看来都将成为你的能力与未来工作表现的明证。所以请确保自己能将最好的一面展现出来。

这并不是一个机械的重复过程，它不仅仅是将一份又一份简历投递到一家又一家公司那么简单。首先，招聘经理能察觉出这份简历是否是广泛撒网的产物。那些广撒网的简历往往散发出来啰啰嗦嗦的信息，而公司只期望招聘一位适合自己团队并且富于工作激情的员工，这种简历无疑是一个拒绝的好理由。其次，针对某个具体工作机会仔细思考，有助于你认识清楚这份工作是否适合自己。如果在求职信中，你适合这份工作的理由都写不满 2 个段落，那么你也许压根就不应该申请这份工作。

不可能有 100 份完美适合你的工作。

There aren't 100 jobs that are a good fit.

求职决不是在玩数字游戏。在互联网上满世界地散播自己的简历，期望凭借概率获得成功的想法是不现实的。因为每当你

发送出一份平淡无趣的求职信时，一定还有 100 个蠢货在和你做一样的事情。

不要每发现一个貌似适合自己的工作就乱投简历。你应该将精力集中在那几份最合适的工作上，然后将全部精力都灌注到这几份工作的申请过程中。

6.1 调整简历

你手边已经有一份很优秀的基础版简历了，但这还只是开始。现在你需要根据应聘对象来调整它。

简历是申请材料中最具分量的东西。我在第 3 章中说过，你发送的每一份简历都必须根据应聘公司及目标职位量身定制。从基础版本的简历中筛选出那些招聘经理最关注的个人背景。

拿出一份基础版简历，以招聘经理的视角仔细地审查一遍。想一想简历中哪些内容对招聘经理与公司来说是最重要的，哪些内容体现了你能为公司业务带来价值。你需要筛选出这些关键词并将它们加粗，以便招聘方在初次阅读简历时便可以快速地注意到。这些要点我已经在 4.4 节中讨论过。

先从分析招聘职位的要求开始。假定招聘广告中要求 ASP.NET 与 SQL Server 的经验，那么这两个关键词就是你首先需要标记的。在简历的“自述”部分，将“ASP.NET”与“SQL Server”两个词组加粗，注意只需要加粗这两个词便足矣。如果你的基础版简历做得足够完善，那么这两组词很可能已经加粗了。

找到简历中其他符合招聘公司需求的词组及要点。当然你也可能需要强调一些并没有在广告中明确要求的内容。如果公司寻找的是高级项目经理，那么就将你多年的相关岗位经历突出。如果公司

所在的是金融业，那就用你曾在金融业及其他相关行业的经历来吸引他们的注意力。

这时正是利用申请工作前细致调查的成果的时候。如果你发现公司主营与政府往来的业务，那么就把自己在这方面的经历好好强调一番。这么做你将会从大批求职者中脱颖而出。

> **突出关键词，但要掌握好尺度。**
>
> ***Highlight key words, but don't overwhelm.***

加粗词句时要慎重。过量的加粗只会削减强调的效用，就好比把全篇简历都加粗了起不到任何强调作用一样。你希望的是将读者的注意力吸引到几个最关键的词句上，那么只要把它们加粗就够了。

任何在简历中可量化的自我价值，诸如在以前任职时的重要成就，都是值得强调的绝佳亮点。无需将整句陈述都加粗，只强调其中最吸引人的部分就可以，读者自然会读完这句话的剩余部分。下面这些黑体的短语都极有利于引起他人注意。

- 引入测试驱动开发，使每千行代码的**错误率减少** 27%。
- 通过将服务器迁移至Linux系统，在两年内为公司**节省** 19 200 **美元**。
- 重新设计网站，使最初 6 个月内的网站流量**增加** 43%，点击率**增加** 18%。

既然你选择突出一部分内容，那么便需要确保在现场面试或电话面试中你能够充分地解释这些内容，因为它们很可能成为面试官最关心的话题。“你在简历中说通过将服务器移至 Linux 系统为公司节省 19 200 美元，那么请问这个金额指的仅仅是许可证费用还是整体运转的费用，你又是如何得出这个数字的？”也许这只是你的

前任老板编造进公司业绩报告中的虚假数字，但你最好想一个巧妙的说法来回答面试官，而不是愣头愣脑地说："我也不知道，这个数字是之前的老板告诉我的。"

不要害怕在基础版简历中删减或增加内容。要增加那些最能与目标职位契合的经历，最大程度地展示自己能如何帮助新公司进步，同时删掉那些与新公司无关的内容。没有哪条规定要求简历的每一部分都必须拥有相同数量的要点或是一样的页面篇幅。

无论如何遣词造句，你都至少应该在"自述"部分有着 2 至 4 个与目标职位相关的加粗关键词句。如果达不到，那就表示这份简历与目标职位脱节了。要么就是你还不足以胜任这份工作，因为目标职位中最关键的要求都无法在你的背景陈述中体现。要么就是你的简历写得还不够完善。那么现在你就需要再修改自己的简历，或者重新考虑这份工作对自己是否适合。

6.2 写一封求职信

求职信第一法则："必须写一封。"很多人会问："如果公司没要求我还有必要发一封求职信给他们吗？"我只能这么回答："只要你希望加大自己成功的机会，就必须这么做。"

求职信向别人介绍你自己，把那些在简历中无法涵盖的内容展示给他们看，而且还能将简历中最重要的内容作再次强调。求职信是非常个性化的，当然这并不表示简历不是个性化的，只是说求职信更具有对话性，而且还能让你将简历内容进行延伸。

需要在求职信中让人相信你的确对这份工作充满兴趣。招聘经理每天都会收到各式各样大量的格式信件，这些信件的主人都只是随便寻求一份工作而已。

撰写一封求职信，你的主要任务就是向招聘经理作自我介绍，并把简历中的部分内容提前展示给他。求职信需要包含以下信息。

- 说明你是从何处得知这份工作信息的。
- 说明自己能为公司带来的价值，并展示公司目标与你个人追求的匹配程度。
- 表明你已对公司做足充分的调查。
- 列出任何你在公司中的熟人与联系人。
- 显示自己有多么重视这份工作，重视到愿意再多写一封求职信来体现这份热情。强调自己是真的热爱这份工作，而不是随便凑合。



下面是某次我在寻找程序员时遇到的真实案例，请注意不要犯这样的错误。

> 亲爱的未来老板：
>
> 您在 jobs.perl.com 网站上发布的招聘信息“图书馆书籍经销公司诚聘高级程序员”引起了我的注意。我很愿意申请这份工作，我也有信心在工作中表现出色。我的个人背景与职业目标感觉都与职位要求很相符。

这封信体现了求职者的许多方面，但是都不是好的方面。

- 他是在无的放矢，将自己的简历往任何一个招聘广告联系人处乱投一气。他也许深陷失业的绝望中。
- 他很粗心。“图书馆书籍经销公司诚聘高级程序员”只是招聘广告的标题，而并非职位名称。而且正确的广告发布网站名称是 jobs.perl.org 而非 jobs.perl.com。并且他的语言表达也有问题。
- 他根本不重视自己发出的这封求职信的质量，因为这根本就

是一封格式信件。他也根本没有掩饰这一点的意思，连从广告中复制粘贴一份职位说明的精力都不愿花费。

- 在不清楚这份工作究竟有什么需求的情况下，他自然无法显示自己能够“在工作中表现出色”。

现在与下面这个我编写的正面案例进行比较。

亲爱的莱斯特先生：

我的同事理查德·戴斯将这份最近发布在 jobs.perl.org 上的招聘信息介绍给我。我相信自己能够利用以下这些个人技能为埃尔西诺啤酒厂贡献力量：

* 4 年数据库应用程序开发经验，包括……
* 3 年 Perl 语言经验，包括建立 2 个 CPAN 模块（http://...），这些模块通过……扩展了 DBI 数据库层。
* 伊利诺伊大学计算机科学理学士。

除此之外我还是业余的啤酒酿造爱好者，过去 5 年中我在自家地下室酿造了不少成果。

我十分期待能有机会与您见面，聊一聊您的用人需求，谈谈我能够为您、为 Elsinore 啤酒厂做什么贡献。

您真诚的

鲍勃·麦肯齐

注意这个例子是如何体现一封求职信该有的优点的。

- 介绍发信人来历，并通过双方共同的朋友建立彼此的联系。
- 展示作者熟悉这家公司，也对这个职位感兴趣。
- 总结他的工作经验，甚至也许是重复简历中的自述部分，说明雇用他能为公司带来的利益。

别在求职信中耍小聪明。能和对方建立共同的人际关系网是很

好，但也注意千万别泄露太多的信息（请参阅第 10 章）。要知道求职信将是他人对你的第一印象。因为这是你向公司的初次自我介绍。

想清楚自己将带给他人的印象。

Consider how you'll be remembered.

请看下面这封我曾经收到的求职信节选内容。应聘者并没有很强的编程背景，所以他提到了多种工作经验，希望为这份工作带来某些价值：



> 我不只是一名程序员。在我漫长且丰富的工作经历中，我曾经做过刀具销售员、五金商店经理、负责摘除牛视网膜的神经学实验室助手、鲜花快递司机以及老年之家的活动策划。这一切经历使我成为全面多能的职位应聘者。

这可以说是一个不错的求职策略。他显示了个人背景中丰富多样的工作经历。但是在阅读这封求职信时，你会对哪一点留下最深刻的印象？

> "我不只是一名程序员。在我漫长且丰富的工作经历中，我曾经做过刀具销售员、五金商店经理、负责**摘除牛视网膜的神经学实验室助手**，等等等等……"天哪！这家伙居然摘除过牛的视网膜！

你如何才能摆脱这个印象？从看到这句话开始，这个印象就在我脑中挥之不去。一旦我真的雇了他，别人会一直把他当作摘除牛视网膜的能手。

求职信需要将自己能为公司带来的利益放在第一位。你当然可以提到个人需求，但是这得在满足公司需求之后才能说。我见过太多类似下面这封求职信的内容：



> 我在周末的《先驱报》上看到了您招聘 Windows 系统管理员的广告，我意识到自己必须应聘这份工作。我一直在寻找波基普西市附近的 Windows 系统管理员工作，您提供的这个职位对我来说十分完美。

在求职信上说这份工作吸引自己的原因无可厚非，但这些话要放在公司需求之后再提，切不可喧宾夺主。在上面的例子中，求职者仅仅关注于工作地点，而压根没提自己能为公司带来什么。这些话应放在求职信的末尾，至少放在对公司需求的讨论之后。

6.3 将所有文件准备齐全

每一份工作需要你发送的文件各有不同，但是关键原则只有一条"严格依照公司要求"。如果招聘广告中说"请将求职信与 Word 格式简历发送至……"，那么请确保你是将求职信与 Word 格式简历发送过去。千万别因为你个人的想法而擅自用 PDF 文件或是纯文本格式。既然公司要求 Word 格式自然有他的理由，而你要无条件服从。

如果招聘广告中并没有指定发送什么样的文件，那么就将文件内容设定为：

- 文本格式求职信邮件，在邮件主题中写明职位名称。
- 在邮件中添加 Word 或 PDF 格式的简历附件，将自己名字写进文件名中，例如"张三的简历.pdf"。

> **附件使用合适的名称，减少收件人负担。**
>
> ***Name file attachments to make life easier for the recipient.***

正确的文件名是很重要的，它能够替简历的筛选人省去不少麻烦。在你自己的电脑里，用"简历.pdf"这样的名字可能很自

然，但是请替对方着想，他会收到一大堆以“简历.pdf”来命名的文件。

最重要的是，如果你没有严格按照招聘广告的要求去做，你的老板会觉得：“这人连交给他的第一份任务都完成不了。”所以千万别在这方面大意失荆州。

招聘广告中只有一种要求你可以置之不理，那就是将以往的薪酬记录发送给招聘公司。这时候可千万别听他们的。

6.4 千万别透露你过去的薪水

有些时候你会被问到上一份工作的薪水，这时千万别透露这方面的信息。当招聘公司询问你的过去薪酬时，他们只想根据你提供的信息做一些对他们有利的决定，而这些决定绝不会为你带来任何好处。

假定申请这份工作的其他系统管理员都是年薪 7 万美元，那么一旦公司得知你当前年薪就已达到 8 万美元，那么很可能你将立马出局。但要是他们得知你目前的年薪是 6 万美元，招聘经理也许会想：“可能给这人 6 万 5 他就能满意了，这样一来我们还能省下 5 千呢。”那么结果你将不能得到自己应得的。然后一旦你发现公司少付了你应得的薪水，那么你很可能会不愉快地离开公司。这样对谁都没好处。

不用为拒绝告诉招聘方过去的薪酬而感到不安，因为你根本没有义务这么做。有时招聘公司会说：“我们只想大致了解应该支付你多少薪水。”但这根本就是瞎说。下面这些就是理由。

- 你能为公司带来的价值并不能通过其他公司支付的薪水来决定。

- 过去的薪酬水平会成为今后这份工作的薪水最可怕的指标。
- 你在过去的工作中所得到的也许并不止单纯的薪水。
- 上一份工作的薪水也许是少于或多于你应得的水平。
- 想改变收入是你自己的事，与他人无关。
- 提供自己的过往薪酬将诱使你虚报真实薪酬。

说“这是保密的”会显得很没礼貌吗？

你也许会觉得和对方说“我以前的薪酬是保密的”会显得你十分没礼貌，但是你大可不必这么想。尽管这个社会让人们习惯于同意他人干涉自己的一切。

对于很多美国人来说，保护隐私这个想法很奇怪。我们身处的是一个可以在“真人秀”电视节目中将主人公私生活向公众展示的社会，也是一个在政治演讲中可以公布某些政客性丑闻细节的社会。

在互联网上，很多人都将自己的生活大公开。在Twitter中，大到旅行小到洗澡的生活细节都可以不断发布。公司同事也许会在午饭时谈起他刚做的手术。单身人士常会被问到：“那你究竟打算什么时候结婚？”而已婚人士又常会被问到：“什么时候打算要孩子？”似乎根本就不存在禁止他人跨越的隐私界限。

因此你会觉得拒绝他人询问关于自己的信息会显得奇怪甚至没礼貌。求职中的其他过程都是公开的，所以你该如何解释不愿意公开过去3份工作中你的收入是多少？不要觉得这些信息只是“隐私”，而要当成为“保密的”。

"保密的"一词让你的拒绝多了一层正式的意味。就好比你在说:"由于一些不受我个人控制的规定，我没法告诉你这个。"你根本无需解释这些规定其实都是自己制定的。

避免这些麻烦有一个很好的方法，那就是告诉问这个问题的人:"对不起，这是保密的。"

"保密"这个词最合适用来应对那些不愿意回答的问题。如果对方问起保密的原因，你只需要说:"我从不和别人谈论这个问题。"这绝对是礼貌的回答，你也得坚定自己的立场。如有必要你可以对此进行练习。因为你很有可能会被问到这个问题，那么就要提前准备妥当。透露过往薪酬对自己绝没有好处，所以当问题抛过来时一定要表明立场。

面对让你透露以往工资或出示工资单的要求，具体该如何拒绝，依据情况而定。

用你的期望薪酬水平来回答公司对过往薪酬的疑问。

Answer a request for salary history with a salary expectation.

例如，招聘广告上写着"请发送简历与历史薪酬记录至……"时，首先和其他任何一份工作一样，将你的求职信和简历发送至指定邮箱，然后在求职信的末尾增加一段:"我的历史薪酬记录是保密的。但根据我对于这个职位的理解、求职市场的现况以及我个人的经验与能力，我所期望的年薪水平范围是X美元至Y美元。"请注意你在明确针对广告中的薪水记录要求而提出拒绝，因为你不希望收件人会误以为你没有看到广告中的这个要求。你是坚持原则的人，而不是粗枝大叶的人。

如果你填写的是一份职位申请表格，而其中有一项内容要求填上

前 3 份工作的薪水，那就写上“保密”。或者你还可以把“当前薪酬水平”这一项划掉，改成“期望薪酬水平”，然后列上你的薪水要求。

如果你是在面试中遇到这个问题，那就和之前在求职信中讨论的一样，只需要解释说：“对不起，我的历史薪酬是保密的。但根据我对于这个职位的理解……”记得要表现得礼貌且立场坚定。

当然在问到你的期望薪酬时，你尽可以放心讨论。关于薪水的话题是一定会进行的[①]。你可以讨论期望薪酬，但不可以透露历史薪酬。过去的薪酬水平是你私人的问题，与他人无关，但期望薪酬就是一个非常值得讨论的内容。

那么要是招聘方坚持询问你的过往薪水怎么办？如果面试官说“公司政策有规定，应聘者必须提供历史薪酬”怎么办？如果招聘广告中写着“如若简历中没有包含历史薪酬，则一概不予录用”怎么办？

是的，真遇上这种局面该怎么办？公司告诉你这是招聘过程的必要环节，也就是说他们要确保自己在将来的薪酬谈判时占据上风。那么这样的公司是你想要加入的吗？要么就遵从他们的指示，让自己处于招聘过程的弱势一方而非互相平等，要么就去应聘别家公司。最终决定权在你。

6.5 继续寻找吧

好了，你已经向意向公司邮件发送或者传真过去了简历。那么现在该做点什么？

当然是继续寻找。在接到面试通知、收到聘用书以及接受一份新工作之前，一切都没有改变。

---

① 请参阅 11.5 节，查阅更多有关薪酬谈判的内容。



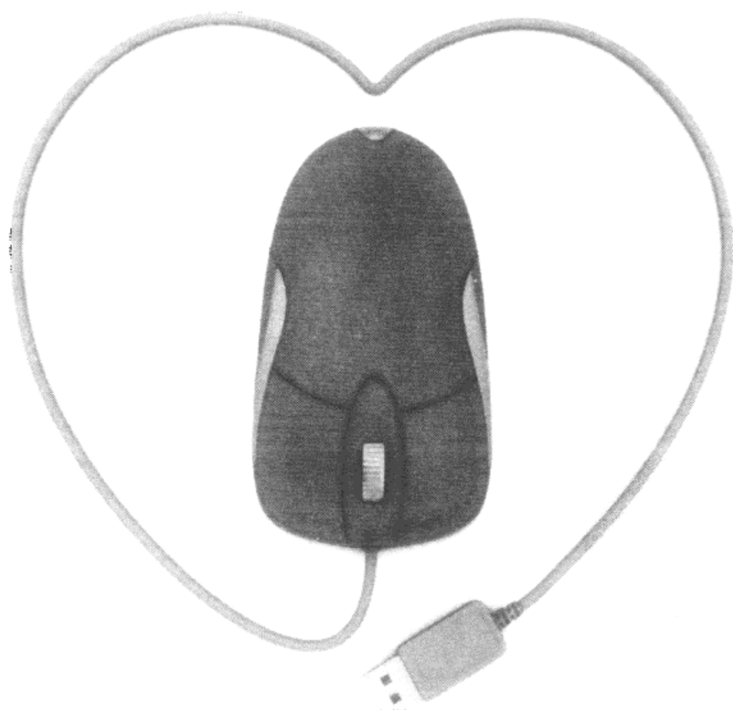
不要呆坐在日历边，数着距离自己发出那封神奇的求职邮件已经过了多少日子，想象着还有多久公司才会给你答复。你需要做的是继续全力寻找新工作。

如果在一两个星期之后，公司依旧没有对你发出的简历与求职信回应，那么你可以接着发送一封请求对方确认是否收到的邮件。但是，一旦你得到的答复是简历已收到，那么就别再回复了。如果人家要你，他们自然会联系你的。没有得到招聘公司的答复也许是因为他们对你不感兴趣或者是他们还没来得及看简历。无论是哪一种情况，你只需顺其自然。

当然，你一定很期待自己能够接到面试通知，那么准备好面试便是我们下一章要讨论的内容。

第二部分

面试及后续工作篇



第 7 章

准备好面试

面试等于你来到新公司的第一天，那么当然得好好准备准备。既然你不会随意发布软件的新版本，也不会不经测试就转换服务器，那么对待面试也一样。

你需要通过面试达到两方面的效果：第一，向招聘经理展示你就是这份工作最合适的人选；第二，证明这份工作的确是你想得到的工作。

但在之前，你所需要做的第一件事就是为这场面试好好准备。要知道面试官为了这次面试可是花费了不少时间，所以你也需要像他一样严肃且慎重对待，因为这是决胜关键。

下面就是需要准备的基础事项：

- 腾出时间
- 准备好向面试官推销自己
- 准备好应对棘手的问题
- 准备好该问的问题
- 准备好相关参考文件
- 准备去面试
- 准备好该带的物品

7.1 腾出时间



下面的场景会让求职前景付诸东流水：面试进行得很顺利，招聘经理看起来对你的表现也很满意，双方都对对方表现出强烈的兴趣，可这时候你却说："哎呀，我倒是很乐意和总裁见面，但是今天家里看孩子的保姆只能待到5点钟。"

请将面试当作生命中唯一重要的事情来对待，因为此时此刻，它就是唯一重要的。不要让自己在面试时还需要顾虑时间冲突，应该把时间都腾出来好让自己心无旁骛。这不仅仅是因为不断地看表是不礼貌的表现，更是为了让你能百分百集中精神应对面试。而且通常情况下，如果面试进行的时间较长，这是个好的征兆，因为这表示对方对你很感兴趣。

7.2 准备好向面试官推销自己

也许现在你已经认定自己是这份工作的最佳人选，因为你已提交了为这份工作量身定制的简历以及阐述自己有多适合这份工作的个性化求职信。但这只是一个开始，因为你在一两页篇幅的简历和求职信中所能传递的信息量实在很小。面试时通过对话传达的信息将远远超过这些。诸如通过拼死的努力得以使某个项目不至于泡汤的死亡之旅，或是亲自完成的网络升级工程，这些简历中没能涵盖的细节，都可以是面试中非常鲜活的陈述内容。

永远都要记住面试是一个对话过程。不管内心怎么想，你可不是被警察审讯的嫌疑犯，只是在单纯地一问一答。事实上，安静地坐在一边，只是老老实实地一问一答是导致面试失败的一大原因，因为这样你带给面试官的印象不是毫无己见就是胆怯得无法开口。

7.3 准备好应对棘手的问题

你即将面对的是一系列提问，这些提问不会仅仅如同“你懂得Unix吗？”这样简单。请到第9章查阅更深入的讨论。在面试准备阶段，你至少应该能够回答以下问题，因为它们都和应聘岗位及公司相关。

- 谈谈你自己。
- 你对我们公司有什么了解？
- 你最大的特长是什么？
- 你最大的弱点是什么？
- 为什么你想选择为我们工作？
- 为什么我们要雇你？
- 你对5年之后的自己有什么想法？

面试中你将会面对以上这类提问。请对自己的答案做到心中有数。

7.4 准备好作品集

假设一位餐馆老板想招聘大厨。为了考验应聘者的才能，老板问道：“你会做鸡肉馅饼吗？”

“哦，当然，不在话下。”应聘者说。

“那千层面会吗？墨西哥卷饼呢？泰式炒河粉呢？”

“绝对好手，没人能比得上我的手艺！”

“果仁千层酥会做吗？”

“只需把黄油软化并切成薄片！”

“很好！你被录用了！”

餐馆老板怎么可能知道这个厨师真能如他所言什么都会？更重要的是，老板怎么可能在没尝过厨师的手艺之前就雇他？

好了，现在把这段对话放进程序员的面试场景中。招聘经理问：“你会Perl语言吧？Perl对象呢？SOAP协议懂吗？DNS查询呢？第三范式数据库结构呢？解析器呢？”

“全都做过。”

“程序代码写得清爽吗？文档也能处理得很好吗？”

“哦，那当然！”

“很好！你被录用了！”

仅仅凭借一面之词就雇用了厨师的餐馆老板听起来很荒唐，同样要是招聘经理在没有看到应聘者真实技术水平的情况下就录用，那也是荒谬之极。但确实，在招聘过程中，应聘者可能根本无法证明自己的技术水平。厨师尚可准备好一排餐盘装满了各式餐点供老板品尝，但是系统管理员却没法应要求当场创建1000节点的网络。

如果招聘经理想看看应聘者的真实水平，她会要求提供工作样例。过去我在招聘程序员时，会让每一位参加面试的人将自己编写的一段代码打印到纸上带来，这样我们便可在面试中共同讨论了。但是，像我这么做的还是少数。芝加哥顶尖的技术人才招聘专家伊利亚·托尔曼告诉我，根据他的估计，只有15%的招聘经理会在面试中要求提供工作样例。

这就给了你一个制造自身优势的机会。也就是说，你最好还在面试中带上自己的工作样例，即使招聘公司并没有要求。

> **使用工作样例突出优势。**
> *Use examples of your work to gain an edge over other candidates.*

假设现在有两位程序员同时应征相同的岗位，他们的技术水平不相上下，并且两人同样符合职位要求。但其中只有一位程序员能够在面试中提供与应征岗位相关的工作样例。那么招聘经理自然会选择他，因为经理对这位程序员的工作能力以及他所宣称能做到的事更有信心。

带上相关的工作样例同时还能传达一个强有力的信息，那就是你对待这次面试的态度认真，并且的确花了时间倾注了心血在里面。这一份为面试量身定制的工作样例，也表明你为新工作的第一天作了精心准备。

即使招聘经理并没有明确要求，你依然还是带上工作样例为好。因为你一定希望自己在应聘者当中脱颖而出，尤其在这种没有要求提供任何素材的情况下，一份准备妥当的相关参考文件将让你在竞争中彰显优势。如果两位技术水平大体相同的项目管理员同时竞争某个职位，其中一位带来自己制作精美的全面作品集，文件中既包含真实的项目进度表、项目要求以及后期评估文件，那么你自己想想最后谁能得到这份工作？

7.4.1 参考文件夹应该包含哪些内容

简历只是单纯地告诉对方你有多优秀，但参考文件却真实地证明这一点。文件中包含相关工作样例以及过往工作文档。这些文件将帮助招聘经理更深入地了解应聘者的过往工作成就，并进一步规划将如何利用其技能帮助公司进步。

这些文件应该是与你正在面试的工作相关的，但也不用局限于此。对于一份 Java 数据库程序员的工作，你可以带上自己编写的代码样例，展现你对 Java 与数据库的精通，但还可以尝试更多。你还

可以带上自己编写的 Ruby 代码，甚至还可以加上超酷的命令行工具或是你曾经为某个游戏的图像处理设计的底层 C 语言代码。带上你创建的数据库模式以及编写的文档，这不仅可以深入显示自己在 Java 数据库编程方面的水平，同时还能多方位展露自己的才能。

这些相关文档展示的永远都应该是最佳的工作成果。所以千万别把那些连自己都无法自圆其说的作品拿来。我常常遇到一些应聘者带来的代码样例最终让自己得不偿失："哦，那只是我曾经做备份的时候随手写的一点 shell 脚本而已。"如果你对那份作品没信心，那就干脆别带进面试。

下面列举的是一些可以带到面试中的作品：

- 源代码清单（语法突出显示可以更方便阅读）
- 屏幕截图
- 网络结构示意图
- 灾难恢复机制，备份计划等
- 数据库模式
- 文档
- 项目进度表
- 网站的截图以及 HTML 代码

如果你的工作涉及多个领域，那一定记得把它们都加进来！系统管理员们把自己编写的令人印象深刻的脚本加进参考文件夹中，程序员们也赶紧把起草的项目进度表添加入档，以此类推。

这些作品都应该是你个人独立完成的，否则须特别指明。将诸如"与另一位系统管理员合写"的简单陈述加在文档首页就很好。这么做的原因主要是，如果某件作品并非你个人完成，那么你自然不愿意被人当作是在冒认这是你的独立作品。

当然，你绝对不能把那些所有权归他人以及设为机密的文件带来。诸如源代码这样的素材就很容易触犯一些规定，但是像项目进度表这样的就相对安全些。要记住你只是希望突出个人能力，而不是在以身试法。

> 开源项目是非常理想的作品集。
>
> *Open source work is ideal for your portfolio.*

有一种比较安全的做法就是展现自己对开源项目做出的贡献。如果你只是完成过某个开源项目的一部分，那就把那一部分内容打印出来，或者把它们标记出来。记住你的贡献不仅仅局限于代码，还可以包括一些记录文件、设计方案以及进度表等等，任何方面都行。

参考文件还可以包括非技术类文档，例如：

- 工作表现评价，但要记得删掉那些和薪酬相关的内容
- 推荐信
- 任何形式的工作评价，譬如关于你所做开源项目的博客评论帖

对于那些技术类文档来说，请回避所有受专利保护的内容。

7.4.2 创建你的作品集

最理想的文件装订方式就是使用三孔活页夹，然后记得在首页加上姓名和联系信息。所有的文件都需要分门别类地装订好，使用分页标签将每部分的内容分开，这样便于查找。因为你内心一定是希望这份文件夹可以留在招聘经理那儿，好让她每次回忆起你的优秀表现时都可以拿出这份文件来看，同时这也方便她随时向其他人展示。

为了今后各式各样的面试，你将需要准备数份这样的文件夹，所以我建议你先创建一个自己的文档库，其中包含所有类别的内

容，这样一来你便可以在每一次面试前挑选相关的类别组成一份参考文件。当然是根据文件与所申请职位的相关性来挑选。

即使只是一份普通的三孔装订文件夹，它也可以制作精良。当然你不需要做那些华而不实的表面功夫，诸如使用方形打孔器等等，但你至少要保证文档看上去十分有条理。首页的个人信息必须简洁而专业，就如同简历一般。

当做最后的页面装订时，注意多搁些示例，宁多毋少。分页标签自然会让读者找到他们感兴趣的内容。但与此同时，也千万别用过多的篇幅干扰读者判断。譬如你无须为了追求文件的完整性，而将 100 页抽象数据库代码全部加入文件夹。事实上最初的 10 至 15 页内容也许就足以向读者说明你的技术水平了。

当你将所有文件装订完毕，请记得在最上方加上个人简历。

7.4.3 为作品集创造新素材

有时候，参考文件夹中包含的并不一定非得是既已完成的工作成果。也许你可以为这次面试特别创建一份新的工作样例。看看我的朋友凯特是怎么做的：

凯特的快速参考卡

北卡罗来纳州达勒姆市个体商户凯特・西耶达

我曾经申请过某科技公司的产品经理一职，这个岗位负责公司的主要产品，专门为程序员设计的快速参考卡。老实说求职时的我是心灰意冷的，当时经历了一年多令人沮丧的求职经历，我濒临放弃边缘。在这个竞争激烈的时代，我想我需要找到一种能让自己在应聘者中脱颖而出的方式。

> 所以我决定亲手制作一个外观与感觉都和公司产品相似的备忘录。我严格地按照公司产品的格式来编排自己的快速参考卡，在里面加入个人信息，好让他们能更清晰地记住我，同时在面试之后依然能用来评判我的资质，类似一个备忘录。我将自己所有与职位相关的技能、过去主管对我工作表现的评判以及其他与公司产品相应的内容写在里面。在每一轮面试中，我首先都会被问道："谈谈你为什么适合这份工作。"这时我便会拿出一张卡片，告诉他们答案就在他们手中的卡片上。两天后，我就得到了这份工作。

想象一下这份以公司产品为模板，且与凯特个人密切相关的卡片会给招聘公司留下怎样的印象。经过几小时的努力，凯特所创造的这份成果表现了她对目标公司的了解。她清楚公司经营的是什么产品，并拥有一双洞察细节的眼睛，以及对这份工作的渴望，再加上以超乎公司对应聘者期望的热情投入，也难怪公司选择录用她。

7.4.4 我真的有必要做这些事吗

当然决定权在于你。你真的想要这份工作吗？你希望优于那些没有准备这些作品集的应聘者吗？

除了显示个人能力之外，一份周全的参考文件还要传达这样的信息："我发自内心地想要这份工作。"这个信息是必不可少的。制作一份参考文件夹的成本也许不过是几小时的时间、大约 10 美元的复印费以及从办公用品商店买来的文具。但是要知道，你将会从这份小小的投资中得到大大的回报。

7.5 准备好该问的问题

由于面试是双向的，所以你也需要准备一些问题询问面试官以及参与到面试中的其他相关人士，尽管他们并不会成为你的未来上司。事实上，应聘者在提问环节的沉默只会引发面试官更多的疑问：他是不是根本不关心这份工作究竟会怎样？他是不是压根就对这份工作不感兴趣？也许对他来说这份工作只是通往其他目标的踏脚石？看起来他根本就懒得思考这份工作该如何开展？

提问表示你对这个职位感兴趣，同时也意味着你不只是在广撒网地找工作而已。面试官为了把你请到面试中是花费了时间和精力的，所以一旦给他们留下印象以为你对自己申请的工作根本不感兴趣，那就糟了。

参加每一次面试都要带着问题去。大多数面试官都会乐意在面试中回答问题，只要这些问题和当前所讨论的话题相关。

招聘经理 ……我们的正常工作时间是从早八点到晚五点，尽管有时候可能会安排加班。

你 当然了，这样的事情也无可避免。那么一般来说加班的频率是怎样的？

有些面试官是不喜欢自己的话被中途打断的。那么当你提出一个问题后发觉对方似乎不太欢迎此时的提问，那么就在他回答完这个问题后表示感谢，同时核对一遍自己的问题列表，将剩余的问题放到面试最后。

对于那些和个人问题相关以及工作福利之类的问题你可得慎重对待。因为面试中你需要把重点放在公司以及你能做的贡献这类话题上，当然询问日常工作中技术层面的问题也是可以的。但可绝对不要在这会儿询问有关薪酬福利的问题，因为这是到工作录用阶

段才可以拿出来说的。

面试过程中，当面试官回答完列表中的某个问题后，就在那个问题上做一下记号。如果面试官在最后询问你是否还有其他问题，你便可以再次查看这份列表补充提问。即使到最后所有问题均已得到解答，你依然可以再次概括总结。

招聘经理 还有什么问题吗?

你 让我看看，您刚才提到了工作时间是早八点至晚五点，也谈了福利项目。那么公司是否也会安排一些开源项目呢?

即使所有的问题都已在面试过程中得到解答，你依然可以通过概括这些提问来显示自己是有备而来的。

别准备那些对任意面试都通用的问题。你需要反映出自己对于这家公司的兴趣、所进行过的调查以及加入的独立思考。譬如，你可以问："对于那些可以在开源项目中得到的产品，你们在销售时会面临怎样的挑战呢？"或是："既然大家都知道亚马逊网站，那么你们又是如何将书籍销售给校园市场的呢？"

你当然可以询问一些关乎自身的问题，但是在提问的同时也别忘了展示自己时刻在考虑能为公司带来的利益。如果所有的提问都只是围绕着假期以及工作时间或者是否上班需要打领带这样的问题，那么面试官很容易对你产生负面情绪。试着在个人关心的问题和公司关心的问题之间找到一个平衡点。

最后，请确保你的问题列表已经亲手记下，或已打印妥当。不管你自认为记忆力有多么超群，坐在面试官跟前时是非常容易脑中一片空白的。不用为了带着这样的一张纸去面试而感到害羞。事实上，这恰恰显示了你是有备而来。

7.5.1 每天的工作流程是怎样的

你希望了解每天的工作对员工有哪些要求，你的其他问题都会基于这个答案。下面是两个来自不同编程经理的回答。

招聘经理 每周一早上9至11点我们会有一个例会，要求团队全部18名成员参加。有时候会议将持续到午饭时间。例会上我会说明这一周的工作并给团队每名成员安排好工作目标。在其他的工作日中，我会要求每个人在上午9点准时到岗。午饭时间是12点半到下午1点，下班时间是5点。另外，下班之前我希望收到每个人对这一天工作的总结。

或者你会得到这样的回答：

招聘经理 大多数工作日，我们会在上午9点左右开一个5分钟的“立会”，全项目组成员都会参加。因为我们发现这样能让每个人和表现最优秀的员工共同进步，并且这还能消除早晨人们惯有的思维混乱。不同的团队会有不一样的工作方式，有些是结对编程有些是独自承担项目。当然这都是由每个团队的人员表现而定的。

很显然第一位经理喜欢让一切事情都依据特定的规则有条不紊地进行。他属于比较有控制欲的人。第二位经理则更偏向让事情顺其自然发展。并没有标准答案判定哪一位经理更好或者更糟，这得依据你的价值观判断。

7.5.2 上班时间有严格规定吗？加班频率高吗？会在周末安排加班吗

这个问题其实是比较敏感的，因为你肯定不希望自己被面试官当成是一个懒惰、自我的家伙。但是，想了解自己未来的工作有哪

些要求的心情也是可以理解的。最好的方法就是单纯地倾听对方的回答并做好记录，而不对此作任何评论。对这份工作的不尽人意之处讨价还价是得到工作之后的事，而不是之前。

千万记得你不是去给面试官出难题的，所以请避免类似下面的谈话。



你 加班的频率有多高？我每周三都会有一个保龄球联盟会的活动，而且有时候周六上午我还得接奶奶到 Field's 弄头发。你知道，她已经在那儿弄了 30 多年头发了……

但是，有一些个人问题是必须径直提出来与对方进行深入讨论的。我曾经面试过一名程序员，他是一位正统犹太教徒，必须每周五在太阳下山前赶回家（请参见 10.1 节）。如果最终这位应聘者被录用了，那么我就必须想办法按照他的时间限制来安排工作。而且不同的情况处理的灵活性也不一样。

当然这也是评判一份工作是否适合某位应聘者的参考标准。对于刚才提到的犹太教徒来说，他的信仰是至高无上的，所以一旦工作要求会与他的信仰起冲突，那么也许这份工作并不适合他。

这也是一个可以在工作中谈论自己信仰的稀有案例。

7.5.3 会安排我做哪类项目？您看上班第一周我该干些什么？第一个月呢？第一年呢

你需要了解工作对你的要求有哪些，进而评判这是否符合自己的工作风格。

如果面试经理没有给出答案，那么你可得自己敲警钟。请看下面这位招聘系统管理员的经理给出的回答。

招聘经理 我现在还不确定。我知道戴夫需要一些数据库日常

操作方面的帮手，但是我还不确定具体是哪方面的工作。他目前在做的是 Oracle 的项目，也可能是 DB2 的。

如果能够得到如下的回答就更好了：

招聘经理 目前部门面临的是让备份回到正轨上来。每天晚上数据备份都要花上 6 小时，而且一过上午 8 点，运行备份程序就会对所有 Oracle 用户的系统处理能力产生很大的影响。所以，你的首要任务就是增加一个自动备份服务器，比如一名 jukebox 光盘库。接下来，我们将会把主要的开发服务器升级到 Oracle 10。虽然你没法带走这份材料，但是我还是可以先给你看看今年（财年）剩下的时间里我们的计划。

第二位经理给了你很多信息。显然她对公司 IT 需求有着相当的了解，并且她还对未来的工作定制了计划。最重要的是，这意味着你上班第一天不用呆坐在位子上玩弄手指了。她也许是一位不错的工作伙伴。

7.5.4 这是一个新增的职位吗？还是说我是来替换上一位员工的

如果说职位是新增的，那就表示部门正在扩大规模。那么继续就扩大规模的程度进行提问。

如果你是来替换上一位员工，那么就问问这位的情况，譬如："跟我讲讲戴夫吧。他都为公司做了什么？"这些问题的答案应该会给你一些思路，如果公司对上一位员工的评价很高，那么你就知道今后自己需要在工作中达到怎样的表现才行，如果评价不高，那么你也了解到自己该避免怎样的表现。请注意你可不允许询问戴夫离开公司的内幕，而要给面试官一点余地，看他是否愿意告诉你。

7.5.5 跟我谈谈即将加入的团队吧

这个问题表现出你对于和他人相处的重视，而且能得到一些背景情况有助于你决定这个团队是否值得加入。如果招聘经理对于团队成员之间的交往只是了了作答，那么可以用这样的问题来深入提问："大家都在一起吃午饭吗？"或是："团队成员会在下班后一起出去玩吗？"从面试官那儿打听到的答案无所谓正确或错误，但你可能从上面这两个问题中得出自己侧重关心的信息。

7.5.6 其他你也许愿意了解的问题

前面列举的问题只是提供了一些线索，让你知道哪些问题可以有助于判断一家公司，也可以体现你对于这次面试的投入程度，而且还能表现出你丰富的职场经验。下面是一些其他可以提出的问题。

- 和公司其他部门之间都有哪些联系？
- 部门的人员流动率大概是怎样的？公司呢？
- 部门未来的计划都有哪些？公司呢？
- 你们这次总共会招多少职位？
- 我需要怎样处理来自外部的项目？
- 对于外部项目公司都有哪些禁忌？是否存在一些诸如知识产权协议书的文件？
- 你们会使用开源软件吗？会允许对开源软件做贡献吗？这一点上你们是如何规定的？是否存在限制？
- 您在公司干了多久？能和我聊聊您在这儿的日子吗？
- 您喜欢这儿吗？
- 如果可以的话，您希望工作方式进行怎样的转变？
- 公司面临着怎样的挑战？部门呢？

- 你们对员工的表现是如何评估的？
- 我的直接领导人是谁？她的直接领导人呢？公司的组织机构大概是怎么样的？

7.6 准备出席面试

面试迟到会让你之前所有的准备都泡汤了。对于大多数面试官来说，迟到也就意味着应聘者没法跟上工作节奏。所以请保证自己能提前到达面试场地。

首先，查清目的地在哪儿，这个调查需要在面试日之前完成，也就是说你得有充足的准备时间才行。在安排面试之旅时请把下面这些因素都加入考虑范围。

- 面试地点是在一个陌生城市吗？或者是在你不熟悉的地区？
- 面试那会儿的交通情况通常是怎样的？
- 会经过施工路段吗？
- 停车位难找吗？
- 公司是在很大的高楼中吗？因为你很可能会花上 10 分钟才能从一楼拥挤的电梯中成功到达公司所在楼层。

到达面试时补上一句"啊呀，不好意思我迟到了，因为路况实在太糟糕了"并不会让你的表现看起来好多少。既然招聘经理都能准时上班，你当然也应该可以。

最好的方法就是预先走一遍面试的路程。如果你是开车去的，那么就在前一天恰好以面试开始的时间作为目标，预演一遍行程，这样就可以了解到那时的交通以及停车状况。

在预估的花费时间之上再加 20%至 50%的缓冲时间。如果旅途顺利，你可以带本书到停车场或是附近咖啡馆消磨多出的时间。当

然，最好还是利用这段时间重温准备好的问题、查阅参考文件以及做好的备忘，让自己达到最充分的准备状态。

7.7 准备好该带的物品

早一些开始准备面试，千万别因为带错了东西或者迟到而毁了工作机会。下面是一些需要及早核对清楚的事项：

- 至少多准备5份简历副本，当然首先得确保带的是为这家公司定制的简历。在面试中不仅你自己需要参考这份简历，而且面试官也可能会出现手中没有简历的时候。同时可能还需要把简历提供给其他人参考。
- 纸和笔：你需要在填写表格或者做记录时使用。
- 公司地址与地图：即使你已经开车去过公司或者肯定自己能认得面试地点，你依然需要随身带一份纸质地图以防迷路或是搞不清方向。
- 加满油：一路上需要担心的事很多，所以就不要拿油箱快空了这种事情来折腾自己了。
- 梳子、化妆品等等：在停车场或是洗手间做最后的梳妆打扮用。
- 一瓶水：如果你是一个考虑周全的人，那么也许会需要带一小瓶水在身边，要知道几小时的谈话会让你很渴。

上面这个列表并没有包含所有的内容，仅仅旨在提供一些思路。如何准备完善以及具体怎么做都取决于你个人。

这些无需携带

这儿还有一些不需要带进面试的提醒，千万别让这些分散了你参加如此重要会面的注意力。

- 其他陪同人员：包括父母、配偶、孩子等等。面试是你个人的舞台，任何其他的人员都是多余的，即使你只是让他们在走廊等候而已。请参阅 7.1 节了解更多信息。
- 口香糖或香烟：参加面试时你不能嚼口香糖或是吸烟。即使你觉得自己可以在等候的时候在门外吸根烟，但要知道这样将会让你带着满身烟味进屋。所以还是免了吧。
- 食物或饮料：你当然最不愿意看到咖啡泼到衬衫上或是面包屑洒到裙子上的情况发生。
- 没有关机或静音的手机：没有什么比在面试中突然响起手机铃声更不礼貌的事情了。请确保手机处于静音状态，或者干脆把它留在车上。还有什么来电比你现在的面试更重要呢？

在上面的例子中，请注意你需要达到的只有两个目标：表现出最佳状态，避免一切分散面试注意力的事情。

7.8 万全的准备是成功的一半

好好准备面试是提高求职成功几率的最佳方式。当准备稳妥时，你将表现得更为冷静，同时也能更享受面试过程。心态越平和表现越出色。

好好准备面试也意味着你能向他人展示一个有备而来的自己。当坐在面试的椅子上笨拙地回答问题或是慌乱地翻弄文件时，你带给面试官的便是一个打了折的印象。

最后，在阅读完下一章，并得到一些新启示时，请再次复习本章内容。因为下一章与本章是密切相关的。

第8章

面　试

有很多人讨厌面试，你也许就是其中之一。面试时你总觉得自己是在受审讯，或是被拷问。你害怕犯错，害怕不知道如何回答提问或是因为答错了问题而失去工作机会。

还有些人对面试漠然以对，对他们来说那只不过是一个坐着礼貌地回答问题的地方，他们总是保持着随缘的态度。事情该怎么着就怎么着，所以根本没什么需要担心的，不是吗？

上面两种态度都不对。

> 招聘经理真心想招你。
> *The hiring manager wants to hire you.*

请记住招聘经理是真心想招你的。她希望你就是那个能够帮她解决问题的人，期待你成为结束面试流程的完美应聘者。要不是觉得你也许能成为这位完美人选，她是不会让你参加这次面试的。她宁愿继续做她的项目，帮公司多挣点钱，而不是在这儿面试一个又一个应聘者。

面试对招聘经理来说如同对你一样，会让人筋疲力尽。每一次面试都将占用她几小时的工作时间，而且招聘也是一个费钱的过程。没人会因为单纯觉得好玩而安排面试。

对于那些持漠然态度的人来说，把自己的命运托付于不可控的

外力是一种负面的情绪。这不仅仅代表了应聘者消极的生活方式，而且这种负面情绪还会带入面试中。没人希望招收一位无法为问题承担责任的程序员、系统管理员或是测试员。你必须向招聘经理证明自己就是这份工作的最佳人选，所以当面临这样的工作机会时，必须要有积极的态度。

> 面试是你来新公司的初次报到。
>
> *The interview is your first day of your new job.*

不管你心里怎么想，永远都要记住面试是一次与未来雇主的商务会面。如同简历是面向新雇主的第一份工作成果一样，面试也是你与新雇主的第一次商务会面。这也是与你个人息息相关的，面试过程中你也在以应聘者的视角面试新雇主，了解那些对你来说最重要的信息。面试的参与双方地位都是平等的。

你若已如上一章所说地准备万全，并可随时应对那些棘手的问题（这一点我将会在下一章具体讨论），就不会觉得是在受审讯，而且也会感觉到自己能够控制好局面并以最佳状态应对。

8.1 目标直指获得工作录用

面试的首要任务很简单：获得录用，或是顺利进入下一个环节之后再获得录用。的确，你可能不会当场得到这份工作，可一旦参与面试便要说服其他人你就是这份工作的最佳人选。你希望自己的表现能给对方留下深刻的印象，好让他们在面试后几小时或几天后作出爽快的决定，给你这个工作机会。

太多次我见应聘者坐在办公桌对面，看起来仿佛是被人安排了一个任务，让他出现在这儿回答问题。当然，你的确必须出场，而且你也需要回答问题，但光这样是远远不够的。比较一下这两个目标："获得录用"以及"回答问题"。回答问题是消极的，它只会使

你处于一个被动的位置。这对于面试来说是十分忌讳的态度。但换过来说，“获得录用”就显示了一个积极的态度，它让你摆正自己的位置，认识到自己与面试官是平起平坐的。让自己主动掌控局面，而不仅仅是等待命运之神向你展露微笑，恩赐你这个录用机会。

请注意“获得录用”并不表示“弄清楚这份工作的一切细节”。参与面试目的并不在弄清自己能挣多少钱，福利怎么样，或是工位在哪儿。这些都是等到正式得到工作后才需要考虑的问题。你当然可以在面试中了解这类信息，但它们对于获得录用这个目标来说都是次要的。没有得到这份工作机会，有关薪酬福利等等的问题都是没有意义的。

8.2 耳听八方

有句俗语说得好：“听的重要性是说的两倍，这就是为什么上帝赐予我们两只耳朵一张嘴。”即使面试中你大部分时间都是在说，但是倾听的重要性绝对不容忽视。

面试官提出的所有问题都是有原因的。从对方的提问中能够了解到的信息会比你花上几小时调查公司的所得还要来得多。至少，你可以从中知道自己在之后的面试中将会面临怎样的话题。

> **试着理解每一个问题背后隐藏的原因。**
>
> *Try to understand the reason for each question asked.*

如果招聘经理询问了你对Apache Tomcat应用服务器的掌握技能，这并不表示她正在显摆从名为《101个向求职者提问的热门技术词汇》的书籍中摘下的新词。这意味着她手头有一些与之相关的工作任务和问题需要你来解决，所以你得说明自己将如何应用 Tomcat 技术来帮助她完成工作，当然这必须建立在你确实懂得这门技术的前提下。接下去你可以把对这门技术的掌握对公司已有

及需更多了解的情况结合起来，谈谈自己所能做的。如果将要加入的是一个 Java 工作组，并且目前还未开始使用 Tomcat 技术，那么也许你可以问："你们是在考虑改用 Tomcat 技术吗？"如果公司不是做 Java 的，那么面试官的提问可能会有更多的原因。但关键依然是关于如何将你掌握的技术与他们需要解决的问题相结合的讨论。

当发出提问的是未来相同级别的同事时，那么这恰好是通过他这个过来人的视角掌握这家公司情况的好机会。这些同事们希望你不会为他们的工作造成麻烦，所以他们的问题就会反映这一心理。更进一步说，这类面试官的提问风格不太可能会……圆滑，所以你正好可以对此加以利用。

譬如说由同级同事组成的面试团队很可能会问到你的编程风格，问题也许不会很明确，像是"跟我们谈谈你的代码风格"或是"你该不会是那种一板一眼按照编程指南来做的人吧？"很显然，他们提出的问题背后都会隐藏着其他的一些信息，所以你不仅需要回答他们的问题，更要提出自己的疑问。

未来同事　哪些书籍对你的编程生涯帮助最大？

你　带给我指导与影响的书籍非常多，例如 *Code Complete*[①]以及 *Perl Best Practices*[②]。我非常赞同 *Code Complete* 中展示的变量命名方式。我觉得每一个程序员都应该记住这些。但是我也深知当学会一种规则，你还得清楚什么时候该打破它们，因为现实往往并不如书本中说的那么单纯。你们最近的工作中是遇到过由于代码风格问题引发的冲突吗？

未来同事　是的，这个嘛，我只能说团队中有人把某本书作为

---

① *Code Complete [McC04]*

② *Perl Best Practices [Con05]*

人生信条，而不管不顾别人的意见或是项目的实际情况。

其他人 〈纷纷窃笑〉

一个小小的提问能够揭开团队内部的纷争以及不愉快因素。请注意发现问题并对此继续提问是非常重要的过程，而不要暗自揣测："凯西刚才问了我的代码风格，结果引起大家偷笑，我肯定答错了什么。"千万别瞎猜。

你 看样子是存在过什么问题吧。那你们是如何处理的？

最后，你需要把听到的信息记录下来，这些笔记将时刻提醒自己对方曾说过什么。你当然不需要不停地打断对方的发言好让自己记下完整的对话内容。快速记下一句简单的"微软 Office 远程控制问题"就足以提醒你在今后的日子里需要利用自己的 Office 专业技能来支持大型的分布式销售队伍。

8.3 像对待 CEO 那样对待每个人

面试以人为本。如果关于你的一切都可以在纸上表达而根本无需人与人之间的交流互动，那么这一整章的内容都失去了存在的必要。

请注意与他人会面的种种细节。俗语"你不会有第二次给他人留下第一印象的机会"是有一定道理的。当你和他人会面时，时刻提醒自己"我需要留个好印象"。礼貌地与对方握手，除非你们所处的位置让你无法这么做，比方说当有接待员隔着桌子坐的时候。告诉他们你的全名，并说明自己为什么来这里。

走廊上的某人 有什么可以帮你的吗？你看起来像是在等待什么人。

你 是的，我是苏珊。我到这儿是和迈克经理见面的。

这样的对话适用于向不明白情况的他人介绍自己的场合。如果你来的目的显而易见，譬如很明显你是来参加面试，那么就和他人聊聊你的现况。

程序员彼得 （将脑袋探入经理办公室）迈克，和你说一声我们已经开始对Muskrat进行测试了。

经理迈克 嘿，彼得，正好你也在。快过来见见苏珊，她对咱们的数据库管理员一职感兴趣，我们也刚巧在讨论你的那个项目。

你 （站起身）你好，彼得，我是苏珊。（和彼得握手）迈克刚跟我提到Muskrat项目的代码有一些混乱的历史数据。

这种特定场合的自我介绍很常见。即使你仅仅是去和一位经理进行面谈，也可能会要与其他许多人谈话。你也许会和公司前台交谈，到人力资源部门填写表格，然后在通往经理办公室的途中遇到一些人。另外，有人也可能会打断面试询问一些很紧急的问题。而且经理也许会在面试中途打电话叫某人进来共同参与你们的某项讨论。

如何与人握手

和他人握手时，首先将对方的手握紧，大拇指交缠。用力攥紧上下摆动一两次然后放手。在握手的过程中，你需要双眼直视对方。

请注意“攥紧”并不代表“狠狠挤压”，但也不意味着“敷衍”、“软弱无力”或者更糟糕的情况“死气沉沉”。特别对于女性来说，千万别只是被动地伸出手。要主动地配合对方握手。

> 如果当时你正坐着，那么得站起身和人握手。在过去，女性往往都是坐着和他人握手，但我还是建议最好站起身，直到对方坐下或离开后再回座。

> **每一个面试中遇见的人都有可能为你创造或毁掉求职成功的机会。**
>
> ***Every person you meet could make or break your chance of getting the job.***

每一个面试中遇见的人都是你的面试官。他们对你的举止言行都会形成自己的观点，而这些观点会影响你接下来的求职流程，可能是正面的影响也可能是负面的。你也许根本不知道这些遇到的人都是谁。那个身着运动衫、在大厅里问了面试官一个小问题的人也许就是公司的总裁。你需要将每个人都当成是足以发挥关键作用的大人物。

另外，还有一种和他人相处的要点：千万不能牢骚满腹。参加任何面试，只有与面试官以及公司其他人相处融洽才能让你们的谈话进行得更顺利。也许你会和面试官分享过去恐怖的工作经历，也许他会在对话中使用不文明用语[①]。但可千万别因此觉得“这人看起来挺酷的，所以我也没必要拘束自己”，于是你也开始使用不文明用语。要知道不是每一个你遇到的人都会觉得这么措辞有个性，所以还是保持着严肃的专业性吧。

8.4 面试流程

根据不同公司的招聘流程，面试的过程也会各有千秋。你可能会经历一对一面谈、集体面试或是电话面试，亦或是咖啡馆的一次

---

① 有句俗话流传已久：“脏话是所有程序员唯一的共同语言。”

面谈。但有些原则是无论何时何地都适用的。那就让我们心里装着这些全球通用的原则来走一遍面试流程吧。

8.4.1 到达面试地点

至少提前 10 分钟到达面试地点，身上带着笔。因为面试开始前很有可能需要填写一份申请表格或者其他文件。所以在正式面试的约定时间到来之前，为这些文字工作留下充足的时间是很有必要的。

更重要的是，迟到是一个不可饶恕的罪名。要知道面试官的时间宝贵，而迟到是对准时到达的人的侮辱。因为这等同于你在说“我的时间比你的宝贵多了”。请提前到达以确保这样的情况不会发生。

当然，“出席”面试意味的是“在精神和物质上都准备好了才来的”，关于这点我们已经在 7.7 节中讨论过。

8.4.2 接待人员

当到达面试地点后，试着感受周围的环境布置。标识清晰的大厅墙上是否挂着一幅看起来很昂贵的画？还是新成立的公司，地上不规则地摆放着几把椅子？

找到前台接待。如果公司并没有设立专门的前台接待人员，那么你在公司中遇到的第一个人就是你的接待员。请注意我所说的是第一个人，而不是第一个女人。如果无视一群男人路过而直接走到某位女性跟前交谈，那么你留给他人的印象可不会好到哪里去哦。

你一定要对对方表示友善和礼貌，因为你可没有第二次机会给人家留下第一印象。而且很可能这位接待员会在之后的流程中向负责招聘的人反馈对你的印象。

每一次面试完，在应聘者离开公司后，我都会立刻询问接待人员及任何一位可能遇见那位应聘者的员工，让他们谈谈对他的印象。

8.4.3 初次介绍

在大厅耐心地等待一段时间后，就到了和面试官会面的时刻了。重头戏正式开始。

初次和面试官会面，先做一个简单的自我介绍，如果他伸出手就马上主动握手。接下来会是一些简单的对话，从对话中你可以了解到即将在面试中要做的事以及要见的人。

面试官 你好，是史蒂夫对吧？我是培训员陶德，也是公司人力资源部门的招聘专员。我们公司还容易找吧？

你 你好，陶德。很高兴见到你。非常感谢今天花时间和我见面。公司网站上写的路线很清晰，而且我也查了 Google 地图以防万一。一会儿我是要和韦斯顿先生见面吧？

面试官 是的。我们的流程是你先在我这儿填一些填表，接着我会向你简单介绍 Conglomco 公司的情况。然后我会带你见一见鲍勃的员工，在 11 点整我会带你去鲍勃办公室和他见面。

请注意你的回答只要表达一切顺利就可以，不管事实是不是如此。千万别立刻打开了抱怨的话匣说：“是的，路线倒是挺清楚的，就是交通实在太糟糕了，我费了好大的劲儿才到的这儿！”没人愿意听你的抱怨，即使只是小小的牢骚。

现在你已经被告知接下来的计划，那么就别害羞，赶快把这些内容记下来。因为有可能你会忘记一些事情，所以最好趁记忆还清晰，赶快写下“培训员先生[1]”而不是暗自琢磨：“我在大厅碰到的

---

[1] 记得用“某某（姓氏）先生或女士”来称呼某人，除非那人允许你直呼他/她的名字或别名。

那个人，似乎是人力资源部门的吧？”记笔记这个习惯很好，因为它标志着你确实对这些流程花了心思，而且也有能力做好记录。

但从不好的方面说，将一切记录下来也可能会给人一种不合群，或是一种在乎笔记更甚于对话本身的感觉。要知道你是在做笔记而不是在记录法庭证词，所以请在开始记录之前先问问对方是否介意你这么做。

8.4.4 开始面试

面试官也许会用公司背景介绍来开场，说明他们是做什么的，如果你是行业新人他也许还会向你介绍一下这个行业的情况。他会聊到部门在公司扮演的角色与承担的责任。千万用心听，仔细听他说的每一个词，因为他所说的都是你必须弄清楚的事情。还是照例做一些笔记以防自己在后面的讨论或提问中忘记这些内容，并且这样一来你也不至于需要掏空心思找话题，只需使用那些你听到的内容即可。

面试官也许会给你一个自我介绍的机会，谈谈你的历史背景以及掌握的技能。他也许会说“找工作的过程如何？”或是“看起来你的经历很丰富嘛”，亦或是给你一个开放式的话题“谈谈你自己吧”。这时你需要开始一个简单的自我介绍，强调那些对公司来说最重要的技能。

面试官 ……也就是说由于海外市场的冲击，公司的管理层对费用成本控制方面简直严格得不得了，但是之前的内部整合又留给我们技术部门较过去两倍的用户压力。好了，我们的情况介绍得差不多了，下面来说说你吧。

你 从西北大学毕业后，我得到了计算机科学的学位并辅修了商务课程。我花了几年时间从事不同的系统管理员职位，这让我熟

悉了这个行业，而且还让自己适应了不同的系统操作环境。您可以看看简历中我列举的最后三份工作。在过去的四年里，我在Parsleytronic公司负责整合Windows与Solaris环境。当时公司的销售部和工程部合并了，但是给IT部门的预算只有微不足道的增加，和贵公司现在的情况十分相似。那么请问在公司内部整合后你们的IT部门经历了怎样的变化？

请注意上面回答问题的方式，充分显示了自己和应聘公司之间的相似经历，即使并不完全相同。你在概括总结简历中最重要的内容，即使这些内容已经清清楚楚地写进面试官手中的简历里。但也许过去面试官根本没注意到你还辅修了商务课程。也许简历中并没有写明你曾经做过Windows和Solaris环境的整合工作。这些口头的概括总结可以确保这些要点已经传达给了对方。

你肯定希望能把自己和公司或招聘经理的需求结合起来，即使只是表达自己对公司的兴趣也行。也许你的背景经历并不像刚才那个例子一样如此贴合目标公司的情况，但这并不意味着你就失去决胜机会了。

你 ……我从2004年开始在ShmooCo公司负责刹车子系统的工程软件。在过去的工作中我也面临了一些挑战，但是贵公司的部门整合对我来说也是一个很有吸引力的挑战。您能再跟我聊聊具体的情况吗？

我敢肯定有人会觉得："天哪，这听起来简直是个彻头彻尾的马屁精。"当然，如果语气不诚恳的确容易给人这种感觉，但请放心，事实肯定不会如此。相信你一定对将来工作第一天的情况感兴趣吧？那么就从现在开始表现出对见到可能成为自己未来上司的这个人充满兴趣吧。如果你对公司、对招聘经理面临的问题或者关心的问题毫无兴趣，那么你也许根本不该来参加这次面试。

我们将会在 9.4 节详细讨论如何展开面试。

8.5 通过举例子来推销自己

想得到工作就必须学会推销自己。这是为了“获得录用机会”而主动出击，而且你的行动将决定最终能得到这份期待已久的工作还是将机会拱手让给那些能够适时地推销自己的竞争者。

推销自己并不是恶劣、怪异的行为，你也别老觉得这么做让自己像个二手车推销员。这只是在向面试官展示他所不知道的你。如果面试官还未曾问起你在自动化测试、项目评估或是管理网站服务集群方面的拿手技能，那么你现在的任务就是主动提起这些话题。

> 主动提起最能展示你技能的话题。
>
> *Bring up skills that show you in your best light.*

别以为简历上列举的技能面试官都会主动提出来。要知道不管对你有多感兴趣，面试官也许根本记不住你的全部技能。实际上能留在她脑海中的只会是她个人觉得重要的内容，所以你可以提起其他方面的优势来引起她的注意。

最佳的推销方式就是讲故事，可以讲一些也许并不适合在简历中详细列举的可用数据量化的例子。与其简单、机械地回答问题，不如多列举一些实例，例如：

面试官 你会使用 Perl 测试框架吗？

较差的回答 当然，我们一直都在用这个。

把这个问题作为故事的引子，然后开始下面的话题：

较恰当的回答 是的，非常了解。从开始编写CPAN模块开始我就使用Test::More了，尽管当时只是用于测试自己写的模块。后来

我编写了自己的测试插件Test::Wango。现在我们会使用Test::More框架以及TAP协议来测试公司三分之一的内部应用程序，而且计划在年底之前将使用率升至100%。

后面的回答显示了掌握知识的深度，并且打开了一扇深入讨论的大门。还有可能，这告诉了面试官一些他本身并不了解的内容。也许他从未听说过 TAP，也根本不知道你不止能利用 Test::More 测试模块。

如果面试官根本不知道还有这样的协议存在，他也就不会问出“你知道 TAP 协议吗”这样的问题。你可以展示给面试官一些超出他及其员工知识范围之外的内容，从而说明自己是这个职位的最佳人选。

后面的回答同时显示了你对这个话题的热情。一位优秀的经理愿意看见应聘者对于某个话题有热情和投入，但是第一个平淡的答案却没反映出这一点。不是就事论事地回答面试官的问题，而要谈出更多的内容，这正是最佳的自我推销方式，即使这个内容面试官在提问时还不甚了解。

别在简历中玩“请见说明”的游戏

“请见说明”表示“赶紧仔细看游戏说明去”，这句话经常出现在回答网友提问题时。这样的态度很容易毁掉一个不错的工作机会，或者会破坏和他人相处的氛围。

技术人士往往会觉得“要是人们提出一个答案早就显而易见的问题，那么对我来说根本就是负担甚至是种侮辱”，而且他们还不懂得掩饰这种态度。但这样一

来，人们会觉得你相当讨厌，当然这也是你最不愿意看到的情况。

也许面试官会问："你懂 Oracle 吧？"如果你回答："是的，这不就在简历上写着吗？"那么就等同于你在说："请见说明。"这四个字是在表示对方很蠢或很懒。你的面试官可不是这样的人。

也许他只是漏看了简历中的Oracle部分，也许他只是匆匆浏览了一遍简历，也许是你自己忘了在简历中加上这个内容。轻蔑地指出他遗忘了这部分内容也就等于把他放在一个和自己对立的位置，这样可对谁都没好处。

也许"你懂 Oracle 吧？"这个问题仅仅是引起下一个关于 Oracle 掌握技能方面话题的引子而已。那么假设现在就是这样的情况，可以改用这个回答试试："是的，我在 Yoyodyne 公司工作时就是使用 Oracle。当时我们面对的是一个庞大的数据库，一开始问题可不少。有时间我真想跟您讲讲当时不堪回首的经历，不过话说回来，我从中也受益匪浅。请问你们是准备开始使用 Oracle 了吗？"

你并不是要给面试官造成困扰，而是创造推销自己的绝佳良机。

8.5.1 提问

让未来上司了解你有多适合公司固然重要，深入了解公司以及未来上司以判断这份工作是否适合自己同样重要。你应该在对话进行到恰当的时候向面试官提问，这些问题也可以显示自己对于这份

工作的兴趣。

- 您提到公司正在把 Web 应用程序的语言从 PHP 转换为 Perl。那么能谈一下这个转变的原因吗？另外也请谈一下目前进展的情况。
- 刚才您带我在部门转的时候，我注意到程序员办公室的工作状态特别疯狂，这种情况很常见吗？目前是正在做一个大项目吗？
- 我注意到您的书架上有一些 Oracle 方面的书籍，但你们公司主要是用 PostgreSQL 的。请问你们是打算往 Oracle 方面转吗？

当然，面试前你已经准备了一个问题清单，请见之前讨论过的 7.5 节。如果你已经将列出的问题成功地带进对话中，那么请记得在提问完之后及时从列表中删掉。别不好意思在面试中拿出这个问题列表。



千万别在面试中提有关薪酬福利的话题。这是在录用阶段才需要讨论的内容。如果面试官主动提起这类话题，那么就顺着他的话说，千万别自己提出一个新的关注点。把这个你最关心的话题留到录用阶段。因为此刻你的任务只是获得录用机会，而不是讨论这个只有在达成目标后才能提的话题。

在这里，再怎么强调不要在面试中提出薪酬话题的重要性都不为过。我知道这样的要求让你很恼火，因为你的耐心是有限的，而且你也确实真心想了解自己到底能挣多少钱。请再多忍耐一会儿。千万别说："我不想浪费咱们双方的时间，所以现在请告诉我这份工作到底能挣多少？"这样的提问对你毫无帮助，并且只会显示你重视金钱胜过工作本身。

8.5.2 处理技术问题

面试中最有可能出现的就是技术类问题，因为这些问题你最容易回答。无论你是否知道问题的答案，当被问及技术问题时，你不应该仅仅以简单的“是”或“不是”来作答，因为这样的答案并不是面试官所期待的。相反，应该多花一点时间借机推销自己。

面试官 你会使用 Ruby 语言吗？

较差的回答 是的，会一点。

较恰当的回答 会一点。当我还在 Peekax 研究公司工作时，我们有个小项目为 Web 框架选型。我当时负责研究 Rails，研究的过程中我也发现了 Ruby 语言的一些不尽人意之处。虽然我们最终还是选择了 J2EE，但是老实说我打心眼里希望能马上开展 Ruby 的工作。

从上面例子中可以看到具体详细的回答能避免歧义，而不加例证的简单答案容易产生误解。可能你所谓的“会一点”Ruby 语言和面试官心目中的掌握程度有差别。即使这个问题并非与你的核心技能相关，但过于简单的回答可能会造成未来这样的误会：“什么叫你不懂 yield 如何操作？当初不是说你懂 Ruby 语言的吗！”

在讲述过去的工作经历时，把重点放在你做过什么上。别对你实际做过的工作和起到的作用一句话带过。要知道你特别推销的是自己的才能，而不是当初的工作岗位。

面试官 你使用 Ruby 做过什么项目？

较差的回答 我现在的工作是使用 Ruby on Rails 框架开发 4 种基础的内部 CRUD 应用程序，除此之外，团队还在 RubyForge 发布过一个数学函数包。

较恰当的回答 我之前所在的团队由 3 位开发人员组成，我们使用 Rails 框架开发了 4 个 CRUD 应用程序。公司原计划是想使用.NET

框架，但是我最终还是说服上司同意我们尝试了 Ruby。同时，我还努力征得公司管理层的批准，在 RubyForge 上发布了其中一个函数库。这个函数库的名字叫做 Arithmegoo，目前已经拥有数百次的下载量了。

请注意强调自己在工作中承担的任务，使用这样的句式："我做了什么。"即使只是团队中的一员，也不代表你只能成为碌碌无为的无名氏。因为你肯定做出过一些贡献。

也请注意不要给出模糊的总结，而应给出具体实例。细节让例子更生动，细节让言语更真实，细节能吸引听者的注意。

但也请留意面试官的反应。她可能并不想听到冗长的回答。如果在列举自己有多少个发表在 RubyForge 上的软件时看到的是面试官渐渐失去兴趣的表情，那么赶紧把你的叙述精简。当然，这个方法也适用于整个面试过程。

有时候你的答案会是"不"，那么就老老实实地说不。千万别不懂装懂，但是也不要仅仅回答："不，我不懂那个。"下面是一些比"不"字更恰当的回答。以我的个人偏好排序：

(1) 讨论自己完成的类似工作。"我没有使用过 LDAP 协议，但是 2006 年当我还在 Yoyodyne 的时候，我为了公司的 2 500 人创建并管理了 Active Directory 服务。"请确保你没有画蛇添足地说"……LDAP 和活动目录是差不多的"，从而暗示"只要会做 LDAP 就一定会做活动目录"。也可能在面试官眼里，LDAP 与活动目录不可同日而语。总之你只要给出事实论述即可，不需要加上个人价值判断。

(2) 显示你至少还是听说过这个名词的。"不，我没有用过。请问你们是在做一个全公司的目录整合项目吗？"这个回答显示了你

了解 LDAP 的功用，同时你也在获取更多的信息。如果此时你发现自己有与此类似的经历，那么就马上转为第 1 种回答方式。

(3) 询问这是什么，如何使用。“很抱歉，我没听说过这个词。请问什么是 LDAP，你们是如何使用它的？”你显示了自己对获取知识很有热情，而且也许还能从面试官的回答中找出一些你曾经有过的类似经历，然后顺利把回答升级为第 2 种方式。

请不要使用那句陈词滥调：“不，我没用过，但我学得很快！”想把消极的答案变为积极的态度是很好，但是“我学得很快”这句话等于什么也没说[1]。还请使用上面列举的 3 种回答方式。



8.5.3 如何使用相关参考文件

如果你已经像在 7.4 节中说的那样准备了一份参考文件，那么请在面试中谨慎使用它。这只是帮助你说明问题的工具，而不应成为回答问题的重点。你掌握的技能才是面试的重点。

别慌张！

不要觉得如果一旦不知道问题的答案就等于世界末日来临，既然不知道的燕子的飞行速度也照样会被人从桥上扔下去。我曾经心血来潮问起某位应聘者是否了解 LDAP。他的表现就如同心脏病发作一般，因为他不停地结结巴巴地说：“那个，那个，不，但是，那个，我学得很快的！”

要知道一旦你被通知参加面试，那很可能表示你至少已经达到了招聘公司最起码的要求。

① 请看附录 A，了解更多的忌讳回答。

请记得在面试后把这些参考文件留下。如果面试官想在文件上做标记，当然没问题，因为这原本就是为她准备的。如果可以把文件留下对你来说意义非凡：

面试官 我看到这儿写着（用笔指着某处）你是……哦，对了，我能在上面做笔记吗？

你 当然可以，我把文件带来就是供您使用的。

使用作品集的最佳方法就是把它作为一个说明工具，来展示参与项目的细节以及你所掌握的技术。

面试官 你曾经维护过 Windows 与 Linux 结合的网络吗？

你 当然。大多数时候我都是处理现有的网络，保证它们正常运行，检查安全漏洞等等。但有一次我有幸设计了一个同构网络（迅速翻到参考文件的“网络图表”部分），然后根据我过去多年的经验设计出了这个（将相关表格展示给面试官看）。

向面试官展示了某个相关文件后，请做好记录，把那些已展示过的内容拿笔写下来或是记在脑子里。很有可能你根本没机会展示所有的参考文件，那么你必须先弄清楚最希望引起面试官注意的是哪些内容。如果必须等到面试最后才能提出这部分内容，那也可以。你可以把这部分内容加进最后的提问及发表意见部分。

你 在我准备的参考文件中有一些刚才没提到的但您可能感兴趣的内容，那就是我曾经创建的数据库抽象框架以及负责培训的课程得到的用户反馈。因为您刚才简单提到了培训上的问题，所以我觉得您可能会对这部分材料感兴趣。那我就把这份文件留在这儿了。

面试的结束语部分稍后会详细介绍。

8.6 通过完成工作来推销自己

在面试中最容易给人留下深刻印象的方式就是实实在在地做一些对方迫切期望你能够完成的事，从而展现你的办事能力。但并非每次都能有这样的展示机会。一旦机会出现你也适时地抓住了，那么得到的回报将是非常丰厚的。

菲尔·莫里森就提供了一个这样的例子，他在面试中通过恰当地展示自己的专业技能从而顺利得到工作。

白板上的解决方案

佛罗里达州米尔顿市系统管理员菲尔·莫里森

我曾经为了某个职位接触过一位招聘专员，这位专员陪我一同参加了那次面试。当时有6位面试官，他们一直在问一些非常细致的问题，都是关于如何将自己与另一家公司的活动目录合并的问题。很显然他们正在着手这个合并项目，但是却不知该如何开始。恰好当时我刚参与过一个大型活动目录迁移项目，于是在征得他们允许之后，我开始在白板上将我的方案写出来。

我画了一些图，来说明我是如何将子域、站点连接器等等一起创建活动目录的。我的说明引发了面试官更多的提问，于是我边回答边往白板上写更多的细节，同时解释为什么这样做最合理，最有扩展性。

然后他们询问了我是否用过 GPO 将软件移至桌面。我笑了笑，然后画出了这种技术架构的三个层次。我讲到了自己在上一份工作中的座右铭“30分钟内解决问题”。我向他们展示可以如何建立镜像用以重建所有软件的桌

> 面，详细说明了如何浏览所有的文件，以及重新指向共享文件，这样便可以切切实实地在 30 分钟内重建一个桌面而不造成任何资料损失。我还告诉他们这些操作都可以自动运行，无需技术人员亲自出马。
>
> 我一直投入地在白板上画着，大多数时间都是背对着面试官的，随着他们的提问我不断地在白板上增加内容，解释着每一个新增部分的意义。当完成了所有说明之后，我转过身看到整个房间的人都对着白板一脸痴迷的样子（除了那位带我来的招聘专员，他就像柴郡猫一般咧嘴笑着）。
>
> 我询问了大家是否还有别的问题，他们都纷纷摇头，目光时而凝视白板时而转向我。
>
> 之后他们便开始询问我一些人事方面的问题，口吻就好比已经决定要我了一样。当我说到明天就可以上岗的时候，某位面试官发现招聘专员正在擦白板上的字，于是他说："嘿，我们还需要那些图！"
>
> 招聘专员回答说："不，你们真正需要的是菲尔。"
>
> 然后我们互相道别，招聘专员与我一道吃了顿午饭，聊了聊刚才的面试。就在我们上车系上安全带的时候，他的电话响了。很显然他的客户说，希望我明天就去上班。

请注意菲尔是如何向面试官们演示他的技能的。他并没有反客为主在那儿自说自话，他的每一步说明都是征询过对方允许的。他向大家展示了自己如何处理问题，而这个问题正是对方目前急于解决的。而且当有人表示不明白时，他也会用一种极为清晰的方式向大家更详尽地解释每一步操作的意义。

你并不一定能经历像菲尔这样的场景，也遇到对方急于寻求解决方案的时机。但你得为自己创造幸运机会。通过一些事先的调查以及面试当时了解到的信息，你也可以创造适合自己的场景来向招聘经理证明你的确能胜任这份工作。

面试时，可以主动询问公司或部门正面临的问题，把这些问题和自己擅长完成的工作结合起来。下面是一些例子：

- 他们的项目进度晚于计划安排了吗？
- 日常服务器维护是否占用了很多的时间？
- 网站流量是否可以再提高一些？

然后抓住时机将面试转变为一个研讨会，此时你可以大胆地讨论公司面临的问题以及你给出的解决方案，就像刚才菲尔所做的那样。如果可以趁机联系起过去的工作成就那就再好不过了。将话题直指你的成功经历。

弄清楚目前为止公司为解决这个问题都付出了哪些努力。询问当前的障碍有哪些。是员工的问题吗？还是预算不够？问题是突然出现的吗？你的解决方案要综合这些因素。

把你的解决方案写在白板或是纸上展示给招聘经理看，这样一来在讨论的过程中他也能更清楚地了解你的想法。这一点也是导致菲尔成功的要素之一。耳听为虚，眼见为实。

在给出解决方案的同时也要表现出自己愿意承担解决这个问题的重任。要表现出一旦公司给你这个机会，你一定能把事情处理妥当。要让经理了解到一旦雇了你这个问题将会如何得到漂亮的解决。同时更要表现出自己不仅仅是解决这个问题的人选而已，你更是胜任这个职位的不二人选。

想深入了解这一面试技巧，请参考 *Ask the Headhunter*[Cor97]。

8.7 面试尾声

进入面试尾声时，你将面临下面三个至关重要的步骤。

(1) 进行最后的提问。

(2) 表达对这份工作的渴望。

(3) 询问接下去的流程。

8.7.1 进行最后的提问

面试官也许会问你是否还有其他问题。浏览一遍问题列表，对那些你还没来得及询问的内容进一步提问。如果这时候所有问题都已经得到解答，那么就边浏览列表边简要概括这些问题，以显示你确实用心思考了。

你　让我看看……我们讨论了网络基础结构，讨论了我可以开展开源项目，还有公司组织结构……嗯，我没有其他问题了，非常感谢。

8.7.2 表达对这份工作的渴望

现在你必须清楚表达自己对这份工作的渴望。你也许会觉得直截了当地说“我想要这份工作”听起来很奇怪，会显得过于心急亦或是显得狂妄自大，但是这就是现在必须做的事。因为一旦你显出对是否能录用无所谓的态度，那么很可能之前完美的表现都将功亏一篑。

你　十分感谢您今天花时间面试我，我真的很期待能在这儿工作。这份工作正是我中意的，同时我也相信自己能为这个项目管理

团队贡献力量，而且能有幸加入体育用品行业对我来说简直就是梦寐以求的。

千万别忽略这个至关重要的收尾工作。别总觉得“我当然想要这份工作，否则我来这儿干嘛”。要知道一旦抱着这样的想法，那么你的表现对于面试官来说就是对这份工作无所谓。别担心询问自己能否加入公司会显得你热情过度。他们之所以邀请你参加面试有一部分原因就是你表现出的热情以及对公司、对部门、对团队的兴趣。热情可是个宝贵的财富。

表达对工作的渴望也显示了在经过对公司以及职位的进一步了解之后，你依然期待能在这里工作。如果面试官觉得你看起来对这份工作并不怎么感兴趣，而你实际上却是兴趣盎然的话，那么这个误会就是个悲剧了。

如果你觉得用如此直接的方式表达自己的渴望是件很别扭的事情，那么就请勤加练习。可以设计一些对白，然后找人陪你练习。你要融入这个角色，想尽一切办法也要让自己学会表达对工作的渴望。

只有在一种情况下你可以不用表现出渴望，那就是你的确对这份工作不感兴趣。你不希望自己说谎，把真实的心意隐藏起来。

8.7.3 询问接下去的流程

最后你需要询问流程。问一问接下去还需要经历哪些过程，每一步都需要等待多长时间。这种提问很简单。

你 那么接下去的流程是什么样的？能给我一个具体的时间表吗？

面试官 是这样的，我们还有一周时间继续对其他应聘者进行面试，之后将会专门成立一个小组来讨论这些应聘者，所以说在接下来的两周之内，你将会得到答复。

你 听起来不错。那么如果到 18 号我还没有得到你们的任何回复，我可以给您打电话吗？可以联系您名片上的电话吗？

这一部分内容完全是为你着想，所以要是你完全不在乎等待的话当然也可以忽略这一步。但是，如果你和大多数人一样，自然会在经历一段时间的等待却依然杳无音讯时思考："他们是把我给忘了吗？还是说筛选流程很费时间？"事实上并没有所谓的"惯例"等待时间，所以你需要自己决定是否在离开前问这个问题。而且，要是你还没拿到对方名片的话，这时也是索要名片的好时机，这样一来保证了你手中的联系方式是最完整的。

8.7.4 进行自我总结

当你和面试官握手、走出大门，并不意味着你的面试流程已经结束。接下来你要做的是自我总结和跟踪。

面试结束后，复习一遍记下的笔记。留意那些重要的对话、你对每个人的印象以及你觉得自己表现得成功或失败之处。最重要的是，总结自己对公司以及对这份工作的印象，好决定这是否是自己真正想要的工作。当然这并不是让你马上做决定，只是说你可以趁着这会儿记忆还清晰的时候赶紧把事实和想法记下来。把能回忆起来的事情都记下，即使你觉得有些并不那么重要。也许在一两周之后，你会很庆幸自己当时记下了这些零碎的对话。

和他人分享这次面试经历。这个人可以是你的配偶、朋友甚至是父母。和他们的讨论还会带给你更多想法，所以赶紧趁热打铁把这些想法也记下。

8.8 电话面试

要是参加的是电话面试，也就表示面试官是看不见你的。那么这时候可以应用一些小技巧让自己展现出最优秀的一面。

8.8.1 电话筛选

电话筛选是一种迷你面试，它通常用来在面对面的面试之前调查应聘者基本技能与背景资料。一般情况下对方公司只会派一个人来与你进行一对一的交流。也就是说，电话筛选只是在一次大型的面试之前所进行的5～10分钟的谈话。

通常，招聘经理或是人力资源代表会在电话中询问一些非常基础的问题，诸如："你在简历中提到自己懂 Java，那么你究竟使用 Java 多久了？"以及："你最熟悉哪一种 Linux 配置？"问题都不会太尖锐，一般只是非常简单地陈述已知事实而已。

尽管这只是叫电话筛选，也别被这个名字蒙蔽。这可是一个实实在在的面试，所以你同样需要严肃且慎重地对待，甚至需要花更多心思才行。也许一点点遗漏或是不愉快的瞬间就会毁掉你进入下一阶段面试的机会。我曾经为了挑选正式参加面试的人选进行过一次电话筛选。其中有位应聘者在整个通话期间一直不停地跟我抱怨他现在的同事有多讨人厌。结果是，我压根就没给他参加下一轮正式面试的机会。

要严肃对待电话筛选。如果条件允许，最好到一个可以避开一切干扰的安静房间进行。找个人帮你带孩子，以免你得边打电话边说："嘘，别吵，爸爸在讲电话呢。"

打电话时，请保持站立姿势。因为这比坐着讲电话更能赋予你良好的精神面貌。

电话筛选是一个很好的工具，它不仅花费少、投入成本低，同时又能进行基本的人员检测。把它看成是正式面试的预演。

8.8.2 电话面试

电话面试等于一次正规面试，只是参与双方距离遥远，替代了普通面对面的面试形式。这和电话筛选并不相同，除了两者都是利用电话进行沟通之外。

电话面试最大的挑战就是不管是你还是面试官都无法看见对方的面部表情。看着对方的表情其实也是一种倾听方式，失去这种方式也就意味着彼此的优势都被减弱了。

在进行电话面试时，多花时间和精力来明确自己要说什么。有时候重复对方的话也是一种判断是否正确理解对方意思的方法。

你 那么总而言之，您现在面临的项目评估水平并不理想，所以您希望在这方面得到提高。但对于这份项目经理的职位来说，提高项目透明度以及增强与上层的沟通才是首要目标。我这么说没错吧？

面试官 是的，是这样，没错。

你 我很理解您对项目透明度的需求。管理层方面需要了解项目的进展状况，同时也需要建立项目评估表。

不要在面试过程中开玩笑，这样你很容易会无意间冒犯或是侮辱了他人。尤其是电话面试，更加忌讳玩笑。因为在电话中很难向人解释清楚你刚才只是开玩笑，而你当然不愿意自己被人误会。在电子邮件中你可以利用表情符号告诉收件人这儿是在说笑，但电话中可没有这样的表情符号可用。

千万别在星巴克，或是照看孩子时，亦或是趁着午休时间在现供职的公司会议室进行这类电话面试。最好使用固话而不用手机，这样就不会出现电话突然中断的情况。切忌在目前工作的地方接受电话面试，即使你拥有私人办公室也不要这样做。



和电话筛选一样，你都得腾出时间和空间来。要像对待其他常规面试一样好好准备电话面试。备齐相关材料，例如一份方便查看的简历副本。最好能坐在联网的电脑前，同时请关闭一切即时通讯工具、在线聊天室以及 Twitter 客户端，将全部精力集中在面试上。

8.9 结束新工作第一天

好了，其实这也没那么糟，对吧？面试可以很恼人，也可以很愉快——因为这是一次对陌生公司或陌生文化的探险。将未来系于一线的确会给人一些压力，但只要保持正确的观念，面试也并不是什么让人受煎熬的事。

请记住，这是你和新雇主的第一次会面。你来这儿是为了展示自己如何能在她的公司、她的部门提供最好的工作成果来解决她面临的问题。你是来提供帮助的，也是来展示自己能如何完美完成任务的。

现在你已经了解到该如何应对面试，那么下面我们就要开始具体讲讲如何对付面试中的棘手问题。

第 9 章

应对棘手的面试问题

在 Slashdot[1]和 Reddit[2]等求职论坛中，总是充斥着一帮心情不佳的技术人士们，他们觉得面试中总会遇见愚蠢、充满攻击性的问题，而这些问题在他们眼里与工作表现毫无关系。这些评论家们总是在指责那些带着数不尽棘手问题的招聘经理们，埋怨他们仅仅因为之前在面试书籍中看到过类似问题，就统统拿过来刁难求职者们。

尽管有时候，这些面试官的确只是个照本宣科的机器人，但也许她会这么问，是因为根据经验，这些问题的确能有效地检验应聘者的能力。请多站在她的立场上想想。她必须调查清楚你是否真的胜任这份工作，以及你是否能融入部门融入公司环境。因为评估你的技术才能相对要容易一些，而评估你能否与他人融洽配合，就不那么简单。

在阅读本章时，请跳出作为面试者的立场局限，反以面试官的角度来衡量这些问题。试着理解其提问原因，以便在回答时能有针对性地讲出面试官想要了解的内容。一旦了解了提问的目的，那么回答也会变得容易起来。

---

① http://slashdot.org

② http://reddit.com

9.1 别作无用的回答

市面上有成百上千本关于面试的书籍，有许多都会给出一个“面试棘手问题以及保证你得到工作的回答”列表，或是诸如此类的承诺。在写这本书的时候，我就至少看了 10 多本这样的书籍，结果每一本书里都含有无用的回答。

这些书籍都主张一些合情合理的原则，譬如千万不能态度消极或是千万不能不停抱怨，我当然是赞成这些观点的。但也请牢记，撒谎的行为是逃不过面试官的眼睛的。譬如，有一本书上（当然我不会说出具体书名），我就看到过类似下面这个例子：

面试官 谈一谈曾经和你的上司意见相左的案例。



糟糕的回答 当我提出要离开 Yoyodyne 时，上司完全不希望我走。

这个回答就是个彻头彻尾的无用答案，即使事实真的如此。这根本就不是面试官想要了解的答案，而且你深知这一点。同时这个回答是十分失礼的，因为这等于把面试当成一场面试者与面试官比赛谁更狡猾的游戏。它有意回避面试官想了解的信息。要知道面试官肯定不会觉得：“哇，如果这就是他和老板之间唯一产生分歧的地方，那就说明这人一定是个很优秀的员工！”事实上，但凡一位有经验的面试官都会接着问:“当然他不会希望你走。但是我想知道除了这以外还有别的例子吗？”该死，你的小聪明被识破了！

回答这些问题的关键就是诚实并且发自内心，同时还要时刻提醒自己哪些内容是能够帮助到招聘经理以及公司的。一旦求职成功，帮助经理以及公司将会成为你的本职工作，所以现在这就是你的工作了。搪塞或是隐瞒事实到头来只会害人害己。

9.2 切忌抱怨及不尊重他人

不管在面试中发生了什么，都不允许有抱怨以及不尊重他人的表现。如果你说上司的坏话，那么面试官同样会觉得过不了多久你也将开始说她的坏话。即使你只是针对现在的同事，这样的表现也只会让自己被贴上抱怨者的标签。

抱怨者和牢骚满腹的人都是团队的毒瘤，而且这样的人也不容易管理。任何一位优秀的经理人都会排斥这样的成员。有一些问题就是专门为了判断你是否有牢骚倾向而设计的。不管你怎么有道理，或者加上一句“我不是个爱说同事坏话的人，但是……”，只要开始对他人发牢骚，那么你的求职之路也许就到此为止了。

当你在回答一些负面的问题时（例如你最大的缺点，一个失败的项目，团队中的某个讨厌鬼），你都需要在后面加上一个解释，说明自己是如何处理最终让情况有所改善的。

9.3 警惕面试官设下的问题陷阱

除了要确保你具备足以完成工作的技能之外，招聘经理还希望判断出你是否可靠。她会挖掘出一些值得警惕的信号，来判断你是否是危险人物。她会设计很多问题，给你安排下陷阱看你会不会往里跳。请确保你不会中招，同时还能让经理放心自己绝对不是个危险人物。

这些需要警惕的行为常常会同时出现，也可能是对立的。下面我列出了面试官希望排除的一系列危险行为，你也需要扪心自问自己是否有这些问题。

- 你总是需要指导才能做事吗？还是从来不听从主管的指导？

- 会不愿意为某个行为或是决策担责吗？还是过于喜欢大权在手或是瞎揽活？
- 不愿意寻求帮助？还是没人帮忙就完不成工作？
- 是个什么都知道的人吗？还是啥都不知道的危险人物？
- 是好斗的人吗？还是个懦夫？
- 喜欢埋怨他人吗？
- 从来不想办法提高自己吗？
- 很容易厌倦一件事情吗？
- 对工作不专注吗？

有没有感觉重新认识自己了，即使只是一点点？为改变这些负面行为作好长期努力，同时在面试中当心那些试图挖掘你的这些缺点的问题。

9.4 棘手的问题

下面列出的棘手问题并不全面。事实上，列出这些的目的仅仅是希望你能够学会如何正确地讨论应聘工作和个人资质，而并非让你将它们作为背诵模板。

再次提醒，面试是你来到公司的第一天。你需要把重点放在自己能给招聘经理、给公司带来什么利益。

9.4.1 谈谈你自己

这是最重要的，也是最可能被问到的最棘手的问题。如果你只打算准备一个问题，那么就准备这个吧。其他任何问题都只是有可能被问到，但这个问题势必会出现在每一场面试中，最多是措辞不同。这是一个经典的开放式问题，给你足够的空间阐述自己的优势。

它是一个论文式的问题，并不是多选题。对方会突然间询问你是怎样的人，能为他带来什么。所以这个答案必须事先考虑好。

下面是一个最糟糕的答案，这个答案说明了你完全没有任何准备。

面试官 谈谈你自己吧。
糟糕的回答 您想知道些什么？

这个回答表现出你一无所知，或是根本没有能力推断面试官想了解的信息。这表明你未曾考虑过为何这份工作适合你。面试官很有可能就会在这儿终止面试。

那么你该说多少呢？就用 30 秒时间把自己最闪光的地方陈述一遍。你的目标就是给出一系列的优势，而不让听众觉得厌烦。总的来说你应该把简历的自述部分用口语化的方式叙述出来。

糟糕的回答 那么就从我小时候开始说吧……
糟糕的回答 我是个程序员。哦，当然目前还不完全算是，因为从 1 月份开始我就失业了。在家里可没什么机会做编程。但我还是很希望能得到这份工作，因为老实说您也知道在没有收入的情况下身背贷款是件多艰难的事，对吧？哦，我爱好学习早期编程语言。
恰当的回答 现在算起来我做系统管理员已经有 7 个年头了。最开始我在一家只有 10 个人的公司中维护一台 Windows NT 服务器。后来我们在一台 Windows NT 的域上建了一个 Samba 服务器，管理 150 名用户，这些用户有的使用 Windows，有的使用 Linux。同时我也做一些编程工作，以及写 shell 脚本。我还曾经为 Nagios 远程监控服务写过插件，并且为 Bugzilla 提交了几个补丁。过去我一直从事的是市场营销行业，所以我觉得是时候丰富自己的阅历了。能在 Yoyodyne 工作对我来说是个不错的转变。

现在你自己试一试，像上面这个例子一样写一段自己的回答。使用完整的句子，而不仅仅摘录关键的要点。而且这只是一个通用的答案，并非为某份工作或是某家公司量身定做。但是先这样练习一遍也无妨。

说真的，赶紧照做吧。如果你愿意可以就写在这本书的某个空白页上。

现在大声地念出来。给自己的朗读计时。你能控制在大约30秒吗？如果需要1分钟，那也许你加进了过多的细节。如果不到30秒，有可能你遗漏了一些值得讲述的重点。

> **大声练习朗读，直到能对答如流。**
>
> *Practice your answers out loud to get comfortable with them.*

朗读答案时你的语气是自然的吗？必须学会流畅地回答，而且还要对推销自己和阐述自己的优点感到自豪。把你的答案说给朋友听，问问他们你的语气是正常还是怪异。我并不要求你像背台词一样去强记，但你还是需要勤加练习。向脑中植入这些句子好让自己到时候能够顺畅地说出口。

麻烦的是，“谈谈你自己”这个问题的答案每一次都会不同。你的回答取决于谈话对象以及所处的面试阶段。思考在下面场合你该如何回答这个问题。

- 面对人力资源筛选人员：用保险的方式回答。谈谈你这些年的工作经历以及都在哪些公司供职。聊一聊你的高水平技能（数据库、Linux 方面），但不要过于细化（具体到 Oracle 和 Postgres, Red Hat 和 Ubuntu）。当然在提到那些招聘广告中列举的具体技能要求时可以适当细化。
- 面对你的未来同事：尽可能细化你掌握的技术，还可以时不

时地蹦几个时髦的技术词汇让你们之间的对话产生火花。

- 面对非技术型管理层领导：强调你的成就、完成的项目以及贡献出的商业价值。尽量避免使用那些时髦技术词汇。
- 面对你的未来上司：什么内容都提一点，强调一下团队合作精神以及软技能。

你的回答会根据应聘职位以及公司的不同而调整。如果招聘广告中强调过某项专业技能要求，那就在你的回答中突出它。如果你有相同行业的从业经验，那么这也是你需要强调的地方。

面试官提问的方式也可能各有不同，也许会采取更直接的方式，诸如："你觉得自己比起别人有哪些方面的优势？"想了解一个真实的例子，请查阅前文提到的凯特的快速参考卡（7.4.3节）。

9.4.2 你对我们公司有什么了解

这是我个人偏爱的开场问题，因为它能让我了解到应聘者为面试做了哪些准备。应聘者对每个面试都是无差别对待的吗，还是他只对我们公司特别感兴趣？他已经做足了功课把公司调查清楚了吗？对于应聘者来说，这个话题也可以成为自我介绍的引子，并且你还能从中了解公司的需求。

糟糕的回答 那个，说实话不太了解。我觉得你们的网站做得不错。

恰当的回答 HoseCo是一个专门生产工业用软管及配件的公司。公司1954年成立，在70年代时搬到目前的所在地。我想知道你们会为航空业提供材料吗？因为我曾经在波音公司的冷暖装置部门做过顾问，那对我来说是一段难忘的经历。另外，我发现你们网站使用的是JSP技术，但是在线产品目录似乎使用的又是CGI。

请问那是用Perl语言写的吗？而且我知道你们也在辛辛那提设立了第二分部，这也说明了公司运营情况不错。那么请问你们和俄亥俄分部之间是如何建立通信的呢？

通过回答问题，你显示出自己是有备而来的，而且还证明了自己能用老板的思维来看问题。因为你提到的个人背景正是能够为公司带来利益的。

9.4.3 你对公司的什么地方感兴趣

在其他条件都对等的情况下，没有哪个招聘经理希望录用对工作或公司毫无兴趣的员工。而且关键是，你也不应该找一份自己提不起兴趣的工作。如果你对这个问题的答案根本毫无头绪，那么也许根本不应该申请这份工作。

糟糕的回答 这个，是因为离我家很近。

即使公司离家的距离很重要，那也不应该让对方觉得这是你的首要关注点。永远都要记得把公司利益放在第一位。另外，这个问题也是个机会，让你提起自己和公司之间的联系，或者说起公司中熟人。

恰当的回答 我一直都很喜欢汽车，所以能为一家生产汽车零部件的公司工作对我来说是十分理想的选择。招聘广告上说公司使用的是Ruby on Rails，这也正是我很愿意做的工作。因为过去我一直使用Java Struts。另外，我在贵公司财务部门的好朋友苏西·德金斯也向我推荐这儿。她总是和我说起这个大家庭里大家相处得有多融洽，而且贵公司离我家也只有10分钟的路程。总而言之，这份工作对我来说十分理想。

9.4.4 你最大的优势是什么

面试刚开始的时候，话题重点是“谈谈你自己”部分。而在面试后期，很可能话题将会转到如何评价自己这儿。无论哪部分，都应该挑选自己擅长的内容说，同时给出支持自己说法的例子。最好能提供软技巧和硬技能各一个。

糟糕的回答 我工作很努力。（每个人都是，兄弟。）

糟糕的回答 我是一名优秀的程序员。（语义不明确，没有提供细节支持。）

糟糕的回答 我就像是活的ASCII码表！我可以说出任意字符的十六进制值！（好吧，那又怎样？）

恰当的回答 遇到危机时我都能保持冷静并很快集中精力，很少有事情会让我感到绝望。旁人都对我处理棘手问题的能力感到惊讶。您也知道，对于我们系统管理员来说，眨眼之间就可能面临一大堆麻烦。

恰当的回答 我对数据抽象化很有心得。建立数据库模式、编写接口这一类的事情对我来说就像是与生俱来的能力。这是工作中我最爱做的部分。

不用对分辨哪一项才是自己最大的优势发愁。实际上你只要选择那些对公司最有益的优势展开就可以。

9.4.5 你最大的缺点是什么

这似乎是大家最头疼的问题。面试官想让你亲口坦白自己究竟有哪些不适合这份工作的缺陷。当然事实上你根本不需要说自己不适合的地方。请确保自己不会被突如其来的问题吓到，从而坐在位子上苦思冥想哑口无言。

大多数求职书籍都会建议使用一个巧妙的回答，诸如“我工作

过于拼命”，或是“当我发现大家不如我工作努力时会很失望”，亦或是“我是个完美主义者”。这些回答的思路没有错，因为他们知道要把对自己不利的局面转向有利的方向。但是这样的回答存在两方面的问题。首先，这很可能并非你的真实情况，也就是说你在撒谎。其次，更糟糕的是，它们完全就是一通废话，而且面试官很清楚这一点。这样的回答可以明显看出求职者在刻意撒谎。

正面地处理这个问题。把它当做是“你希望自己在哪方面得到提高？你现在提高的情况如何？”这样的问题来对待。确保回答的语气体现了这些的确是你个人需要提高的部分，而不要表现得一切似乎都是别人的错。选择技术方面的弱势，而非个人的失败之处或是人格上的缺陷。

糟糕的回答 当我发现大家不如我工作努力时会很失望。（不仅是个无用的回答，而且提出的还是别人的错误。）

糟糕的回答 我是个完美主义者。（不仅是个无用的回答，而且你能说出自己打算如何改进吗？）

糟糕的回答 我真的很讨厌测试代码。（这对于一名程序员来说可是个巨大的失败。）

恰当的回答 我对 JavaScript 和 Ajax 了解得还不够多。我目前从事过的编程工作都是偏向服务器方面的，但是显然，Ajax 技术会继续成为主流。前阵子我买了一本 *Pragmatic Ajax*，现在正在努力学习中。

9.4.6 我们凭什么雇你

如果这个问题在面试最后或是与更高层的第二轮面试一开始提出，那么意味着对方正在邀请你进行自我总结。概括在之前的面试中讨论过的内容，把新的强调重点放在自己对于公司需求以及问

题本身的了解上。说说一旦入职之后自己将会为公司采取哪些具体行动："您刚才提到了公司面临的数据库规范化问题，这正是我可以提供帮助的地方。去年我曾经率领一个数据库管理员团队……"

有些人会觉得这个问题是一种威胁。因为它给人的感觉就像是在问："你究竟有什么好的，兄弟？"这感觉就好比将一个重担压在应聘者身上。千万别这么想。就把它当成是用略带攻击性语气的"谈谈你自己"，这样你的表现会自如很多。如果这个问题出现在面试开场，那么在回答完之后再加一句："当然，这些并不是我能够为公司带来利益的全部，我希望了解更多公司和部门面临的挑战，这样我才能知道如何能发挥自己全部的力量。"

9.4.7 谈谈你经历过的进展不顺利的项目

对于这样的问题不存在所谓的正确或错误答案。面试官希望从中了解你是如何处理问题以及如何面对逆境的。案例在这儿非常重要。如果你被问道"你曾经遇到过某某事件吗？"那么就把这个问题转为"给我讲一个关于某某事件的故事。"

从这个问题中能得出两方面的结论。面试官想看看你究竟是如何处理日常工作中遇到的不顺，以及了解你是否是一个抱怨者。你是会坦诚自己的错误还是将责任推卸到别人身上。最好能从自身和他人两方面的角度来说明这个问题，但是千万不能埋怨他人。看看下面这个典型的抱怨例子。

糟糕的回答 哦，好的，该讲哪一个呢？我们网络团队总要处理一些非常紧急的状况，因为市场部净安排些计划时间表非常不合理的项目。这样一来我们能腾出的时间往往不合乎他们的期望，于是他们就不停地责怪我们，搞得我们像群傻瓜一样。他们自己没能力提前安排好计划又不是我们的错。

接着这个问题的往往会是："那么你从中学到了什么"或是："那么你会从哪些方面着手来防止这样的情况发生？"

糟糕的回答 没学到太多。我想我们只能和市场部的人讲，没法事事都按照他们的意愿进行。我真想给市场部主管上堂课，告诉他软件工程究竟是怎么进行的！

每一句回答都在指责别人，而且使用的是侮辱性语言。面试官从中可以看出一旦这位应聘者入职之后她很可能也会不停地抱怨中伤团队其他人。依应聘者之见谁才是需要改进的人？不是她自己！而是这位罪孽深重的市场部主管！

面对相同情况，请看下面这个回答。这一次的叙述并没有将错误指向任何人，也不带任何仇视心理。

恰当的回答 近来我们和市场部之间出现了一些摩擦。新来的市场部主管对网站有一些宏伟的方案，而这些方案的完成期限不容商议，是为了即将到来的贸易展的。第一次合作时，我们就没办法按照他的预想办好事，从而引发了很多不愉快。他对我们这个网络团队很失望，而我们又觉得他的要求非常不合理。很显然，这是因为我们之间的沟通还不够。

现在，在面试官还没开口接下去提问时就主动回答。

恰当的回答 第一次的不愉快之后，我们就主动碰头总结了这件事情。我们很高兴能看到市场部有着这样的进取心，但同时我们也商量好保证之后的项目要求合情合理。老实说一开始还很难谈拢，但是当市场部主管意识到我们其实是站在他那边后，进展便开始顺利了。

9.4.8 谈谈你犯过的最大错误

这个问题直指两方面的信息。首先，它能体现出应聘者如何处

理“项目进展不顺”的指责。其次，这也展示了应聘者的经验水平。

只有实实在在地工作过才会犯错。如果你从来没犯过错，那只能说明你并没有付出足够的努力。除非你所在的行业绝对不允许错误发生，譬如医疗以及航空业，犯错意味着有人丢掉性命。同时，错误也是学习与成长的过程。

挑选一个可以证明你有能力为错误承担责任的例子，并且在回答中增加说明“你从中学到了什么”。

糟糕的回答 我不知道，我想我没犯过什么错。

糟糕的回答 我曾经有一次错误地将C盘格式化了。那简直糟透了。

恰当的回答 当时我们试图更换一个新的电子邮件系统，我使用Perl语言从Notes中读取数据，并写进Exchange里。周一早上，用户气愤地发现他们存档文件被错误地重新分类了。所有存档文件中的邮件都被移至单一的文件夹中，而那时候已经来不及重新运行指令了。打从那以后，我就发誓今后每一个数据转移项目都必须添加转移前的确认步骤，这样可以让我在指令实施之前重复确认以保证万无一失。

9.4.9 如果……你将怎么处理

这样的问题通常建立在某个特定场景下，这个场景并没有显而易见的正确处理方式。这时候你采取的行动能体现出处理事务的灵活性以及解决问题的能力。即使问题场景似乎与技术有关，但通常情况面试官让你做的却是非技术层面的判断。下面是可能出现的问题：

- 在进行全公司范围的软件升级时，你发现了某员工的电脑里有一个色情内容的文件夹。当然，在电脑里存放色情内容是

与公司政策相违背的。这台电脑的主人刚来公司不久，而且他看起来是个不错的小伙子。这时候你该怎么处理？

- 假设你处在代码冻结阶段，距离某个软件的发行日子只剩下最后两天，这时候你发现由同事负责编写的代码中有一个小bug。你知道这位同事之前也出现过代码质量问题，而且他也十分担心自己在公司的业绩评估。你可以轻松地修改这个bug而不用告诉任何人。但是现阶段，照理说任何改动都需要经过项目经理的批准。那么这时候你该如何处理？
- 你所在的是一个小公司，某天公司总裁找到你，表示他对公司网站极度不满。他坚持用户注册表格中应该使用单选按钮而不是现在的下拉菜单。他要求你今天就改过来。从技术上来说，你可以轻松地按照总裁的要求修改，但这样就和部门现有的流程规定不符。哦对了，你的头儿正好在度假，不在公司。这时候你该如何处理？

上面三个例子都没有所谓的正确答案。面试官也许只是对你的思考过程感兴趣，那么请确保回答中包含了你的思路。

恰当的回答　当然，我肯定是不想让这人惹上麻烦的，而且对我来说删掉这个文件夹并且警告他这有悖公司规定是很容易的事。但从另一方面说，规定就是规定，可是对像我这样的技术支持人员来说也无权强制执行某个规定。那么最后，我想我自己也许会……（并解释你这么做的原因）

看看你究竟如何深入挖掘问题也是面试官希望了解的一部分。也许面试官想听到的就是你继续问“那个bug有多严重？”。那么就接着挖掘更多信息吧。但是这也并不意味着你需要连续问20个问题才得出最终结论。面试官期待的仍然是你的果断回答。

这些“如果……？”句式的问题对你来说正好是一个建立优势

的机会。因为它们通常会建立在招聘经理真实经历的问题基础上，这也就给了你一个了解对方的机会，同时也提供了继续追问的空间。在回答完自己的想法之后，继续对新产生的疑问刨根问底。

恰当的回答 我会照着总裁的意思做网站调整。但同时我也会对原有的版本做好代码备份，以防头儿回来之后有不同的意见。这的确是一个两难的境地。请问是不是部门过去遇到过这样的情况呢？

你不需要询问经理正确答案是什么，因为很可能自己就能挖掘出来。他也许会说："是的，我们负责销售的副总就曾经如此利用了自己的权威。现在每个下属都会找我做决定，不管我处在什么情况下。"

请注意上面这个例子中，你的回答和经理希望发生的情况是不同的，但是这么回答也无妨。他想要检验的是你的决定过程，而不是最终选择的正确性。

这样的问题也是检验你和公司文化是否合拍的一种方式。你也许会发现公司总是严格按照规章制度办事，或永远都唯老总马首是瞻。如果你和公司文化有无法融合的地方，最好趁现在赶紧发掘。请干脆地回答问题而不要过于絮叨。

9.4.10 你更喜欢团队行动还是自己单干

独立完成工作与团队合作代表了一枚硬币的正反两面。经理总是希望团队中的每个成员都能够独立完成工作而非事事都需要他的指引。但从另一方面说，不愿意或不能够和他人共事的员工，或是无法听从经理指示的员工都是团队生产力极大的阻碍。对于经理来说，比必须手把手地指示员工干活还要浪费时间的，就是处理团

队成员之间的矛盾问题了。

请注意回答这个问题的态度。千万别给人你只能在自己偏好的状态下才能工作的印象。而且对于大多数情况来说，答案都不应该只是简单的A或B，应当给出合适的例子。

面试官 你更喜欢团队行动还是自己单干？

糟糕的回答 哦，饶了我吧，拜托还是让我自己单干吧。

近乎糟糕的回答 我发现最佳的工作状态就是自己单干而不加入任何人的情况。

恰当的回答 一切都依项目情况而定。如果我编写的是一次性工具代码，那么一般来说还是由个人独立完成比较好，最多也就是再安排一个同事帮我把关，确保没有任何地方出错。当然，对于大型项目来说，都是需要一整个团队人员的支持，而且项目的每一个分支该以个人完成还是两人一组完成也都是依据任务的性质而定。我想我个人是更倾向于可以发挥出最佳效率的独立工作状态，但是大多数情况下，都是会要求整个团队之间合作的。

9.4.11 你希望自己5年之后在做什么

就是它了——史上最让人头疼的面试问题。说它最让人头疼是因为网上有非常多的人在抱怨这问题，或是私下向我诉苦。

即使痛恨这个问题，应聘者的答案的确会提供很多关于未来打算以及商业头脑的信息。请参考下面这位应聘者目光短浅的回答。

猜猜我最爱的语言！

英国多西特软件开发人员艾德里安·霍华德

刚开始面试程序员时，我很惊讶原来有那么多人根本没准备或是没思考过关于面试的任何问题，有那么多人压

根儿没对公司进行过调查，有那么多人没想过自己的技能如何能够应用到面试中去，有那么多人无法跳出狭隘的技术领域去拓展更广泛的思路。

有一个人给我印象深刻。当我们刚开始面试的时候，我就顺口问了他一句最近在看什么书。他说刚开始看一本讲 Visual C++的书。那时候我还觉得这样挺好的。

后来在面试时我问了他觉得自己适合做什么工作。他说做“编写 Visual C++程序的工作”，而这时候我们根本还没谈到项目具体需要使用什么编程语言。他也根本没提自己的技能如何与公司产品相结合的问题。这时候我开始对他有一点点担心。

在面试快结束时我询问他如何打算自己在 5 年之后做的工作。他的回答就如同你猜测的一样：“希望那时候我在开发 Visual C++的程序。”这下我害怕了。这人居然把所有重心以及长期计划都建立在单一的语言与单一的平台上。

最后他收到了一封礼貌的拒绝信。

你并不是为了短期目的而被招进公司的，而是为了未来的长期目标。如果面试官没有问到这个问题或是相似的问题，那么也许表示他对你的长期发展、在公司的前景、在团队中的发展方向毫不关心。这样的人也不会是你希望供职的人。

面试官 你希望自己 5 年之后在做什么？

糟糕的回答 我没想法。

糟糕的回答 谁能说得准呢？这可是计算机行业，我现在说的任何回答都不会是正确的，因为技术发展日新月异。

恰当的回答 就我目前的职业发展来看，我希望自己到时候能

处在团队领导的位置，但是我还并不确定管理层的位置是否适合自己。从技术方面说，当然我很难给一个具体的回答，但是未来我主要感兴趣的两个大方向是社交网络以及大型数据库。一直以来我都对大型数据库兴趣盎然，另外像 Facebook 这样的社交网站的兴盛也让我觉得从事这方面的业务是不错的选择。请问 Yoyodyne 公司目前是否在做社交网络的内容？

回答你所知的内容，而非猜测他们想听的。

Answer the question with what you know, not what you think they want to hear.

没有所谓的正确或错误的回答。如果你对领导位置没有兴趣，那么就别想着“我希望担任程序员团队的领导”或者其他可能会让你被贴上懒鬼标签的回答。而且，万一面试官根本不想找一个做领导位置的人呢？

恰当的回答 我希望自己能做一些和今天所应征的职位不同的工作，当然还是在这家公司。我发现自己与其说是一个专才不如说是一个通才，这个特点让我一直不断地追求新技术，也希望每两三年都能迎接全新的挑战。

即使只有很少甚至根本没有工作经历，你也依然得拥有放眼未来的视角。

恰当的回答 因为这是我的第一份全职工作，所以很难讲未来的具体计划是什么。我希望到时候自己在这家公司已经完成一些出色的项目，有过一两级的晋升，并且在工作过程中对系统管理员方面的知识有更深入的了解。

最重要的是，你必须在参加面试之前主动考虑清楚这个 5 年后的计划，因为如果申请的这份工作根本不符合你的 5 年计划，那么从事这份工作只会将你引向一条死路。

9.4.12 为什么你想加入我们

这根本不应该是个问题，如果你是有选择地参加面试的话。参加面试之前你就应该清楚这个问题的答案。请确保首要理由是和公司有关。陈述完这个理由之后，才可以聊聊关于你个人的考虑。和之前说的一样，公司利益永远应该是你的第一考虑。

糟糕的回答 不知道，只是觉得这份工作很酷。

较弱的回答 因为我一直都很喜欢编程。（这并没有体现这家公司与其他公司之间的区别。）

恰当的回答 能够管理像贵公司那么大的网络系统是促进我个人技能提高的好机会，我相信自己能从中学到很多东西。另外，打从小时候我就对飞机非常喜爱，所以航空业也是我的理想行业。

9.4.13 为什么你要离开原来的公司

这可是个大大的雷区。请小心脚下每一步。你将要说明的是自己对某个处境不愉快的原因，而不是抱怨。无论如何，千万不能将不愉快都归咎于他人身上。

最直接的恐怖回答 我的老板就是个混蛋，而且那些团队伙伴根本就是一帮无能的白痴。

糟糕的回答 那个，只能说老板和我有一些分歧。倒不是说他做人方面有问题，只是我们之间存在很多冲突。虽然我很不愿意这么说，但是他真的没招到什么好程序员。我很喜欢我的同事们，但是跟一帮成天无所事事的人一起工作的确也是件令人沮丧的事。

> 温和的用词也无法掩盖你的抱怨行为。
>
> *Soft language can't hide a griper or blamer.*

第二个例子中使用的都是一些比较温和的用词，但是这么回答同样糟糕。因为你依然在表

达自己的不愉快都是由他人造成的。也就是说你是个不折不扣的抱怨者。

恰当的回答 我觉得在 Yoyodyne 没什么发展前景。我们所做的所有工作项目，都是对于现有系统的维护，没什么新的项目计划。我喜欢每一天的工作都充满挑战。我曾经就这个问题和我的头儿讨论过，但是他也说自己对此无能为力。我在家自学了 Ruby，但是公司也没有适合我进步提高的空间。

恰当的回答 我需要找一份离家近的工作。当三年前我刚进那家公司时，一个半小时的上班路程对我来说也不算什么问题。但现在我发现路上花费大量的时间将和家庭生活起冲突，而且路上的花费也越来越高。当然，尽管距离并不是唯一的原因，但发现 Yoyodyne 公司有如此适合我的工作而且车程也只有 15 分钟，我真的很兴奋。

恰当的回答 我和之前公司的合同 6 月底就到期了。我也试图在公司中寻找过别的工作机会，但是现在似乎没有适合我的技能与背景的职位空缺。

恰当的回答 上一家公司的收入完全不符合我的技能水平和个人背景。我曾经看过许多关于收入的调查，也和一些公布的生活消费指标进行过比对。我喜欢之前的工作，但是上司跟我说公司的薪酬体系很难再做改变。（但请准备好应对面试官的下一个问题："那你一开始怎么会接受这份工作呢？"）

最后的例子倒是一个可以放心地讨论收入问题的样板，因为这只是在正面回答面试官的提问。但请注意千万别自行踏入下一个问题，询问面试官："那么告诉我，这份工作的收入是多少？"

在所有情况下，你的回答都应该只是陈述事实，而不加以任何憎恨或责备的情绪。对于合同到期的情况，你也无需进行太多的解释：只是没有更合适的工作而已。

9.4.14 你有什么问题要问我的吗

除非你们已经聊了好几个小时，不然最好还是准备一些问题。请参阅 7.5 节具体内容。

9.5 曲线球问题

我曾经参与过由 4 位技术经理加 1 位公司副总组成的面试团队，对一个信息技术总监的职位进行面试。应聘者聊到了他作为一家医院 IT 总监的经历以及在那儿取得的成就。他说团队曾经安装了医院新的电话系统和 PBX，升级了服务器基础设施以及彻底改革了询问台的工作模式。根据他的陈述，我们的关注点都放在他的管理风格以及如何运营一个部门等问题上。我们陆续问了近 1 小时的宽泛问题，直到杰瑞抛出了一个漂亮的曲线球。“一个 T1 线路里有几个 64K 的信道？”当时不止是应聘者，连我们面试官都愣了。于是大家都静坐等待应聘者的回答。

这位应聘者马上回答：“我不知道这个问题的答案，但是我知道该找哪位员工回答这个问题。”对于身处他那个职位的人来说，这样的回答倒是挺合适的而且也算是标准答案，但是这却成了最终将他置于死地的隐患。

面试结束后，杰瑞解释了问那个问题的原因以及应聘者回答很糟糕的理由。他告诉我们：“我早就有感觉这人似乎不太插手业务，也完全对 IT 不感兴趣。这个 T1 问题对于任何一个亲自监督过医院电话系统替换项目的人来说都是很容易回答的，但是他却毫无头绪。”我笑了笑然后说：“没错，我也没法马上说出答案，而且我也不是负责通信技术的，但是我却了解 T1 代表了 1.5Mbps，所以我快速算了下答案应该是 24。”

> **反问那些你不知道答案的问题。**
>
> ***Ask for answers to questions you don't know the answer to.***

杰瑞肯定了我的回答，说："你的答案是正确的，但那人根本就没试图计算过。最糟糕的是，他对问题的答案也毫不在乎。他压根就没问过正确答案是什么。"我们大家都沉思了一会儿，接着我们的上司，也就是这个职位的招聘经理说："对于一个总监级别的人来说，确实无需了解每一个技术方面的细节问题，但这也并不意味着你可以如此超然世外，至少在我们这家公司不行。"

这儿有几个教训。首先，对于一个你不清楚的技术问题，永远记得要去问清楚。我希望这能成为你技术生涯的本能反应，如果还不是的话，这至少也要成为你生活方式的一部分。要知道，这对于你今后的职业生涯都十分有帮助，绝不仅仅是这一场面试。

其次，面试也是一场考察你对技术知识了解的测验。你也许会不服气，觉得一个 IT 总监何须了解项目的细节，或者你认为最好对员工的工作不加干涉，但是从上面这个例子中可以看出，你这样的想法是不被认可的。从这次面试中我们判断他并不适合我们的公司风格。你参加的面试也是如此，对方要判断你是否胜任，可能会给你出些技术难题。

再次，请不要忘记你的本意、实际表述以及听者的理解之间，往往会有巨大差别。

9.6 更多棘手的问题：针对阅读简历者的练习

现在我已经列举了一些棘手问题的例子，以及该如何一一作答好让招聘经理得到她期待的信息。下面我还会列举一些问题供你思考。所有的例子都体现了招聘经理最关注的问题，就是希望从应聘者身上挖掘灵活处理矛盾的能力以及与公司的合拍程度。

- 谈谈你曾经遇到过自己的工作得不到公正评价的例子。
- 你曾经就什么事情和上司有过分歧?
- 你如何处理和自己不喜欢的人之间的关系?
- 你最喜欢上一份工作的地方是什么?最不喜欢的呢?
- 你如何处理压力问题?
- 你找新工作找了多久?现在进展如何?求职市场现在是什么样的情况?
- 在 MegaCorp 那样的大公司工作了那么多年之后,你如何适应在我们这样的小公司工作?
- 讲讲你曾经遇到的难以相处的同事。
- 谈谈你对过去上司的看法。你们之间的关系怎么样?
- 工作中哪些事情对你能起到激励作用?哪些事会让你失去动力?
- 对目前的工作,哪一点让你感到不满意?你做过什么可以改变这种状况的事情吗?

一一回答这些问题,也许可以把答案写在纸上,然后以一位面试官的角度来看待这些答案。这些答案能体现你的闪光点吗?面试官从你的回答中还会得出引起歧义的结论吗?你能够减少答案被误解的可能吗?

面试不是件容易的事,但这些练习至少能让你在心中做好准备,以便临场发挥自己最佳的水平。

第 10 章

信息过剩

假设你正在进行一场面试，刚好到了自我介绍的环节。面试官简单介绍完公司情况之后问了你一个很经典的开场问题："那么，谈谈你自己吧。"为了给面试官留下一个有主见的、工作努力的员工的印象，你这么回答道：

> 当我 35 岁时，我和妻子从德国搬到俄亥俄。之后我开始训练儿子练习钢琴。他曾经在我们的教堂中表演过。



你的本意是想展示自己是一个传统、忠于家庭的人，有能力抚养孩子而且在教会很活跃，对吗？可事实上，你的这种自我坦白也许只会让面试官感到紧张。并且这样的回答很可能会让你失去这份工作机会。短短几句回答却包含了 5 类招聘时公司禁止向你询问的信息，因为在美国，婚姻状况、国籍、年龄、家庭或宗教信仰方面的歧视都是违法的。

在和公司的所有交流中，无论是以会面、电子邮件还是文书的形式，你都得保持自己的专业性就事论事。任何其他的信息都是多余的，信息过剩对你是不利的。

10.1 禁忌话题

在美国，反歧视法是非常具有针对性的。员工或潜在员工的一系列背景因素都可能会被归为引起歧视的内容范围。例如，法律规定招聘公司对雇用某位应聘者的决定不能依据他的宗教信仰、国籍、是否有孩子或是年龄而定。每一位招聘人员都清楚这些条款，而且大部分人都会十分小心躲开这些雷区，不仅是为了防止自己因为错误的评判标准而触犯法规，更是为了避免引起旁人的误会，怀疑自己有触犯法律的行为。没有哪位招聘人员希望自己惹上官司。

不光公司不能提这些禁忌话题，作为应聘者自身也不应该主动提这些内容。也许你提出这些话题并非心存恶意，但是面试官也许会想："为什么这人要对我说他是西班牙裔？难道他想置我于两难，一旦我拒绝录用他，他就可以告我种族歧视？"你需要遵守这样的原则："凡是法律不允许公司提出的问题，你也不能主动提。"

下面列举的就是根据美国法律，可能涉及歧视的话题。

10.1.1 种族背景

如果面试官提出这样的问题，那应聘者肯定会心里直打鼓：

糟糕的面试官　你的父亲或者母亲是西班牙裔吗？

要是我的朋友皮特·卡胡奇参加面试，他也许会被问道：

糟糕的面试官　卡胡奇……这是个波兰名字吗？

面试官只是在闲聊吗，还是他试图弄清皮特是否是波兰人，这样面试官就可以拒绝录用他？当然我希望事实如前者，但其实是哪个都不重要，因为这根本就不应该成为面试讨论的话题。

即使你觉得自己的种族显而易见，因为你的名字叫做格罗利亚·奥康奈尔，或者是亚克夫·斯洛曼，或者是凯文·福尔肯，或者是里卡多·朱利安·贝斯泰罗·锡涅[1]，或者你会觉得“显然每个人都能看出我是个黑人”，但这些也都一定不是可以讨论的话题。

但这并不是说所有关于文化的话题都是禁忌。你可以自由讨论有关旅行目的地、对于不同国家与文化的研习一类话题，只要不涉及个人背景资料即可。

恰当的回答 我花了1年的时间在那不勒斯和罗马学习建筑学。那儿简直美不胜收，四处都是美景。

信息过剩 我花了1年时间在那不勒斯和罗马学习建筑学。我终于有机会能和亲戚联系上了。

有时，一些个人资质或者能够在工作中运用的技能也很可能会碰触这些禁忌话题的边缘。你当然可以讨论那些合法的话题，但是请千万注意别越界。

恰当的回答 我知道公司有很多来自墨西哥的客户。我的西班牙语说得很好。

信息过剩 我在西班牙长大，所以西班牙语是我的母语。

10.1.2 宗教信仰

禁止谈论这个话题不仅仅是因为宗教信仰受美国法律保护，而且这也可以防止某些雇主因为宗教信仰对你产生敌对情绪。即使你认为自己的信仰属于主流，譬如说在美国占多数的基督徒，但讨论任何关于宗教信仰的话题都是不合时宜的，还会带来树敌的可能性。

---

① 以上分别为爱尔兰、英格兰、意大利、法国的典型姓氏。——译者注

只有在一种情况下可以讨论宗教信仰，那就是当信仰将影响工作时。例如，我曾经面试过一位犹太教信徒，他必须在每周五太阳下山之前赶回家过安息日。面试中，他非常恰当地直到最后才提出这个话题，因为他知道这些可能带来负面影响的话题是不可以在面试一开始就提出的。我们开门见山且尊重对方地讨论了这个问题。他解释自己需要在夏令时每周五下午 5 点之前、冬令时下午 2 点之前下班，因为他必须赶在太阳下山前到家，然后直到周日都不能工作。最关键的是，他向我保证自己会在其他工作时间尽最大努力完成自己的任务。我们并没有心怀恶意地提起宗教信仰问题，而是正视这样的问题存在，严肃地讨论这份工作的要求是否可以配合他的宗教信仰需求。

考虑一下自己的宗教信仰是否存在和美国法定休假日相冲突的地方。你是否需要过逾越节或是其他的犹太教节日？每天都需要祷告时间吗？一旦这些需求会影响到每天的工作，那么就请开诚布公地在面试中讨论它们。如果可以的话，尽量做到不加任何细节说明，只是单纯陈述与工作相关的事实即可。

面试官 有时候一些项目会要求在周末加班，你可以安排出时间吗？

恰当的回答 多数周日上午，我都有一些个人事务要处理。

信息过剩 多数周日上午，我都要在圣徒教堂讲课。

10.1.3 家庭、子女以及怀孕

只要谈论到工作之余的生活，家庭就是一个难以避免的话题，但是这在一位狭隘的面试官眼里可能成为对求职最具威胁性的话题。

面试官可能会担心上有父母下有 5 个孩子需要照顾的应聘者可以花在工作上的时间会比那些没有孩子的应聘者少得多，或者已婚

的应聘者没法像那些未婚的人一样熬夜加班。也许面试官会担心孕期的妇女有太多产科检查需要请假，或是员工都不愿意和怀孕的妇女共事。但依照美国法律，这些理由都属于歧视范围，是违法的。

我并不是让你去除任何与家庭相关的线索。你没必要特意在面试前摘掉结婚戒指。但是在语言上，仍然需要尽可能避免有关家庭的话题，同时当面试官问起这方面问题时也请多留个心眼。

> 避免提及家庭话题。
> Avoid bringing up family.

10.1.4 年龄

你的年龄是一个既已存在的事实，并不会对工作能力造成影响，因此问及年龄问题也是违法的。请确保自己不会提起任何可能推断你确切年龄的话题。在列举学习经历时，只需要说出自己获得的学位以及完成的课程，而无需加上具体年份。如果讨论到高中学习经历或是需要你在申请表格上填写这方面的内容，那么只需要列出学校名称及所在地，不用加上入学年份。

10.1.5 健康与体能状况

在技术类的工作中，健康状况通常不会加入工作要求中。除非类似技术支持或是系统管理员工作可能会要求应聘者具备拉伸拉力器或举重达 50 磅这样的体能要求。

如果你有一些健康体能方面的问题，那提出来也是合理的。你可以在面试后期询问工作有哪些健康或是体能方面的要求。如果健康问题会影响你执行某项工作的能力，或是妨碍日常工作，那么你仅需陈述与工作相关事实即可，而无需阐述细致原因。

面试官 有时候我们会安排加夜班，你可以做到吗？

信息过剩 每周二和周四下午5点我都需要做血液透析治疗。

恰当的回答 每周二和周四晚上我都有一些私人安排，但是除这两天之外，时间都可以安排开。

10.1.6 其他禁忌话题

我简单列举了招聘过程不能讨论的一些主要禁忌话题。这只是提醒你记住一些原则，当然具体说法未必权威。要想了解更多完整、具体的条款，请登录美国平等就业机会委员会网站[①]或至当地公共图书馆查阅。

10.2 其他需要避免的话题

求职过程中，不仅需要避免禁忌话题，还有一些领域的话题也需要避免。同时这些也是对方不应该提出的敏感话题。

10.2.1 财务状况

很多公司会询问你的过往薪酬，好让他们知道究竟能把你的薪水压到多低，或是判断这份工作是否“高攀”你了。千万别告诉他们。查阅更多关于对过往薪酬保密的原因以及保密的方式，请见6.4节。

10.2.2 性取向

尽管求职过程中谈论性取向话题不受国家法律明令禁止，但是一些地方法律已经颁布了保护性取向不受歧视的条款。就算不考虑法律问题，任何面试中有关性以及性取向的讨论都是不合适的。同时这也是最易冒犯未来雇主的禁忌话题。

---

① http://www.eeoc.gov

10.2.3 政治立场

政治话题和性话题一样，都是永远不能在办公室谈论的典型话题。你是共和党？还是民主党？还是中立派？把这些话题留到工作之外的时间讨论吧。

只有当政治话题和你的职业背景相关时才能讨论。例如，我的朋友汤姆·利蒙切利[①]就是2004年总统选举时霍华德·迪安的忠实拥趸。对他的支持促使汤姆在那届总统选举期间为霍华德的竞选做了9个月的系统管理员。当然这段经历是完全值得写进简历的。尽管如此，我仍然希望汤姆能够在面试时只严格针对工作层面讨论这段经历。

反过来说，我的另一位朋友戴夫·罗尔斯基曾经为许多动物保护组织工作过，但他并没在求职过程中提起这件事。不过，他却在简历中列出为素食餐馆开发搜索引擎的工作经历，因为这个经历能证明他作为网络管理员的能力。

你也许会想："何必要保密呢，反正我的政治倾向在Google里随便一搜就出来了。"我并不是让你对自己的生活保密或刻意隐瞒，只是说最好不要把那些可能分散面试官注意力的话题说出来。如果你对判断哪些该说哪些不该说感到困难，只要记住就商言商这个原则便可。

10.2.4 俱乐部及社团组织

有时候你希望能分享你工作之外的一些背景，但是这类信息也许会让人对你产生敌意，也可能根本对你毫无帮助。

---

① 汤姆的 *Time Management for System Administrators* [Lim06]一书适合任何一位有太多事要做却总嫌时间不够的读者。

你所参加的俱乐部及各类社团组织通常会带来某些政治倾向的暗示。也许你喜欢双向飞碟射击，但这样同时会让人认为你是美国步枪协会的成员，而且还是美国宪法第二修正案[①]的绝对拥趸。也许你加入了模仿 Megadeth[②]的乐队或者社区的教堂唱诗班，这样一来却可能会给人留下你是滥用药物者或是宗教狂热分子的印象。这一切的印象都可能让他人产生偏见。所以除非它们和职业背景直接相关，否则就千万不要提。

上面列举的所有应该避免的话题，最终都需要由你自己判断决定什么时候可以破例。也许你觉得自己在社区剧场工作的经验有助于你应征项目经理的工作。像我一直强调的原则一样，学会自主判断，而不是盲目听从他人的指挥，包括本书给你的指引。

10.3 巧妙处理不合时宜的问题

可能在求职过程中会遇到对方询问禁忌问题或者其他不合时宜的问题。乔安娜·罗斯曼就曾经遇到过这样的麻烦。

"你怀孕了吗？"

马萨诸塞州波士顿市演说家/作家/顾问乔安娜·罗斯曼

我在婚后几个月一直在找工作，某次面试时我被面试官的问题惊呆了。"哇，钻戒够大的啊，"面试官说。"谢谢，我老公的品味不错。"一位人事专员看了看我的订婚

① 内容为："一支训练有素的民兵，对一个自由国家的安全实为必要，民众拥有并且佩带枪支的权利不容侵犯。"（A well regulated Militia, being necessary to the security of a free State, the right of the people to keep and bear Arms, shall not be infringed.）该修正案保证了美国人民拥有武器的权利。——译者注

② 来自美国加州洛杉矶的敲击金属乐队，其成员因滥用药物问题而臭名昭著。——译者注

戒指，当然事实上并没大得那么夸张，然后说："看起来你根本不用出来工作嘛。""当然需要，"我回答道，"我负责养家，不是我老公负责。"

还有一次面试中，招聘经理问我："你怀孕了吗？"我差点晕倒，回答道："没有啊，为什么您这么问？是因为我的肚子看起来很大吗？"招聘经理说："哈哈，可别想用这个问题来给我下套。这就好像我老婆经常问的'穿这条裙子会显得我屁股很大吗？'一样，充满了陷阱。"我顿时大笑不止，心想当然工作也黄了，而后说："明白啦。现在你可欠我人情了哦，因为我完全可以告你刚才那番话性骚扰哦。"他顿时慌了，然后我立刻又忍不住笑出声来。就因为我结婚了所以现在就必须怀孕了吗？拜托，这之间没什么联系好不好。

尽管我相信乔安娜是为了提醒那位面试官注意自己的措辞，但我还是建议如果遇到这样的情况大家用一个更低调的回答比较好。乔安娜后来自己也说："幽默感的确可以缓和尴尬的歧视场合，但是在面试中可千万别把幽默感用早了，一定要在和面试官建立起融洽的面试氛围后方可使用。"

给面试官留一点宽容，他也许只是犯了无心之过，所以千万别老觉得对方是在有意地冒犯你。当面试官问了这个愚蠢的问题："卡胡奇……这是个波兰名字吗？"也许只是代表了他毫无恶意的好奇心，特别是当他正在努力地试图发音标准时。

用宽容的心面对面试官的疑问。

Give the interviewer the benefit of the doubt.

你可以优雅地处理尴尬的境况，把面试官摆在一个敌对的位置对谁都没好处。当然你也不希望自己因为回答了他们不恰

当的问题而把自己置于不利局势。只要你觉得他们的问题只是无心之过，那么也就不用表现出自己的敌对情绪。

用另一个问题回答面试官的尴尬提问。

面试官 很高兴和你见面，阿曼达。好巧我的女儿也叫阿曼达。你自己有孩子吗?

你（不带任何仇恨或挖苦的情绪） 咱们这个下午有那么多话题要讨论，我觉得现在还是马上开始聊聊这份工作以及我的技能资质吧。刚才进公司的时候我发现有好多工人在布置网线。大楼是打算增加带宽吗?

千万别用讽刺的口吻说话。不要让自己听起来充满了侵略性或是把面试官置于一个下不来台的境地。如果他意识到自己的错误，那么此刻他自己就会觉得尴尬。请注意上面例子中是如何巧妙地过渡到下一话题的。你不仅给了面试官一个台阶下，让他可以顺水推舟地把刚才的失礼行为放到一边，同时你还为自己创造了一个有利局面，充分显示了自己观察细致的品性。像例子中提到的小细节正是既能让对话继续又能显示自己对公司兴趣的好方法。

10.4 谁愿意在那样的公司做事

也许你需要这样考虑："如果公司表现得粗鲁无礼而且完全无视平等就业机会法，或者面试官觉得询问应聘者的婚姻状况是完全天经地义的事，那么我真的希望为这样的公司工作吗?"

这是一个很合理的疑问，但是这个问题你大可以留到获得工作录用之后再考虑，而不是在面试过程中。面试的目的就是为了能够得到录用或者是进入下一个招聘环节。就算跟犯了这样错误的面试官继续聊下去对你也不会造成什么损失，而你仍然可以保留对公司

的选择权。

10.5 抓住重点

虽然本章讨论的违法或是不合时宜的问题听起来有些吓人，但是关键还是希望你不要过于担心自己不该说什么，而是将注意力集中在那些最重要的事情上。送出自己的简历或者参加一场面试都是为了向招聘经理展示你有能力完成公司需要你做的工作，而且还能完成得很出色。任何其他的事情都可能只是过剩信息。

第 11 章

面试之后：工作录用及后续

面试阶段已经完成了，那么之后该做什么？可能性有很多：随即而来的录用、更多的面试，或者是接连几周的痛苦等待。也许几周的痛苦等待之后面临的还会是更多的面试。

这个阶段是求职过程中最艰难的部分。在和公司的接触之后，被拒绝也是常有的结果，但是这也并不意味着你就彻底没可能在这家公司工作了。你也许得到了录用，但在经过细致的调查以及协商之后，最终并不一定会接受这份工作。如何处理和公司之间的互动沟通将会影响到你最终是否能得到这份工作，以及新工作开始之后公司将如何看待你。最重要的是，如何处理与旧东家的离职事宜也会对未来职业生涯以及工作前景产生长远的或正面或负面的影响。

11.1 送一张感谢卡

在面试当天，或者至多是面试后一天，送一张感谢卡给招聘经理，表达自己对他在自己身上所投时间和兴趣的谢意，并再次表达自己对这份工作的渴望。无需措辞花哨或篇幅冗长。

例如：

亲爱的经理先生：

感谢您今天给我这个面试的机会。不管是面试过程还是我的这趟行程，以及对您的数据库管理需求的讨论都十分愉快。在与程序员彼得的讨论之后我更有信心成为Yoyodyne团队的有用一员。期待您的答复。

您真诚的应聘者

苏珊

在一张简洁的卡片上写这封信，而不是写在电子邮件中。你可以在任何便利店买到这样的卡片，一二美元可买到一盒子。把它寄到经理所在的公司地址。因为实体的卡片能够让经理记住你，还能让你从其余面试者中脱颖而出。如果在面试中还有其他重要人物参与，譬如你参加的是群访面试，那么就把感谢卡寄给面试中的每个人。

> 写感谢卡也是创造多一个机会。
>
> *Thank-you notes are an opportunity.*

有时候人们会问："我真的有必要给某某人发感谢卡吗？"这可不是什么值得推崇的态度。应该把这种态度转变成："我是不是应该给某某人发送感谢卡，给他留下更好的印象呢？"永远记得要时刻推销你自己。

11.2 耐心等待

你参加完面试，觉得一切都进展得挺顺利的，那么现在会发生什么呢？"什么时候他们才会给我回复？"我听见你这么问。"我得等多久？一般来说公司要多长时间才会给应聘者答复？已经过了一周了……这是个好兆头还是坏兆头？看在上帝的份上，安迪，赶紧给我个明确的时间好让我别那么担心！"很抱歉，亲爱的读者们，

我给不了答案。

没有所谓的“一般来说”。我曾经在面试完回家的路上得到了录用通知。有时候也可能根本得不到任何答复。遗憾的是你必须等待一段时间，而且这段时间往往比你想象中来得要长。当求职时间在 11 月或 12 月的时候，等待时间还会加倍，因为这期间是人们外出度假并且公司运营效率降低的时期。

想一想招聘流程的时间表。如果应聘的职位是对外公开的，那么招聘经理将会收到数十份甚至上百份简历，而且十分有可能她会面试到至少三四个和你资质差不多的人。这些面试可来之不易，因为对方可以安排面试的时间是非常有限的。所以在整个面试过程全部结束之前，你可能需要至少等上数日，甚至可能等待几星期。

有两种方式可以知道大致得到答复的时间：在面试当场询问或是面试之后询问。如同前面在 8.7 节提到的，在面试当场提问是最轻松的方式，并且这也显示了你的前瞻性。

如果错过了当场询问的时机，而且在漫长的等待之后你急于了解还需要继续等多久时，可以直接联系招聘经理或是人力资源部门，联系谁取决于负责面试的是哪一方。下面列举的是三种和对方联系的保险方式。

- 给招聘经理打电话，和她通上话并询问。
- 给招聘经理打电话，进入她的语音信箱并留言询问。
- 给招聘经理发邮件询问她。

这是你可以选择的三种方式，并且你只能从中选一种尝试。举例来说，千万不能同时既留下语音留言又发送邮件，因为这将会让你的询问从“合情合理”转变为“骚扰”。

不管采用哪种方式，你都需要表达清楚自己对进入下一环节的渴望，表明自己愿意随时提供帮助，然后询问你可以得到答复的大致时间表。请回到 8.7 节查阅案例。

你唯一需要询问的只有“我需要等多久”这一个问题。而且我建议你至少得等待一周以上再提问，免得对方觉得你太没耐心。当然，最佳的方式还是在面试当场就提问。

但是，等待并不意味着你就停下脚步不搜索其他工作机会。你依然可以继续寻找，或是为第二轮面试进一步调查这家公司，也可以查阅行业大致的收入水平以及公司所在地情况，准备好迎接新工作。

11.3　准备下一轮面试

第二轮面试机会是一个非常好的信号。这说明你已经成功通过了第一轮技术层面的检验。招聘经理对再一次和你面谈表示了足够的兴趣。通常情况下第一轮面试只有一两位面试官参加，而第二轮面试（以及第三轮、第四轮……）将会加入更多数量或是来自更多阶层的人。第一轮面试也许偏重技术层面的讨论，而第二轮面试将会把关注点放在你和团队的合拍程度或是你的个人特质上。

第一轮之后的所有面试准则都和之前的一样，只是面试对你来说将会更加困难。你会和更多人见面，而且很可能要重复回答之前已经回答过的问题。但千万别觉得重复回答问题是个负担。相反，你应该把这看成是推销自己的又一次良机，更深入地展示自己有多适合这份工作。每当对方问你“那么你在之前的公司都做些什么工作”的时候，这也正是展示自己闪光点的时刻。你可以根据听众的不同来调整自己的回答。譬如，回答之前的工作内

容就可以根据听众是未来的系统管理员同事、未来主管还是公司副总而各有区别。

与总管或是副总管之间的面试是一个似乎有点奇怪的传统。我曾见过许多这样的场面，应聘者需要和上级管理层的某个领导进行5至10分钟的简短交流，通常这位领导会是负责IT的副总裁，或者如果公司很小那么有可能会是总裁本人。尽管和公司上级领导谈话会带来很大的压力，但是你可以尽管放心。通常情况下，领导只是介绍一下你这份工作的重要性以及这个部门的未来发展趋势，接着还会问你几个简单的问题。除非你对他出言不逊，否则一般情况下都不会出现什么大麻烦。

即使后期的面试只是检验你和团队的合拍程度以及你的个人特质，你依然需要像第一轮面试一样用心准备。把带到第一轮面试中去的材料同样带到第二轮面试中。因为对那些新加入面试的人来说，这就是他们对你的第一轮面试。

11.4 提供可靠的证明人

有时在得到录用通知之前，用人方也许会要求你提供工作证明人。你不需要使用像简历那样考究的格式来列举，你所需要做的只不过是给招聘经理或人力资源部门发送一封邮件。别为求职过程中还需要增加这一重要步骤而感到惊讶。工作证明人也许会成为决定你是否能成功加入这家公司的关键因素。

这个向证明人核实情况的流程通常发生在你完成了一轮或两轮面试后，或者招聘经理准备给你发聘用函或是缩小人选范围时。这个过程是非常费时间的，因为参与对话的双方也许几天都凑不好合适的时间，最后导致一拖再拖。有两种向证明人核实的方式，即人力资源部门的方式以及招聘经理的方式。这两种方式可能都

会用到。

人力资源部门通常会选择给你过去的上司打电话确认你的工作经历是否真实，包括工作时间以及职位头衔。这些仅仅是对事实的了解，而不会加入任何主观判断在里面。在美国这样的核查很方便，因为这不太可能会造成麻烦。

对于那些较高级别的职位，便会更普遍地采用招聘经理的方式，着重了解你的工作能力。在美国，一些雇主担心泄露员工信息会触犯法律。一些公司会明文禁止经理作为员工的工作证明人，他们会要求将这些证明人的请求都转到人力资源部门处理。我会在本章讨论这种类型的证明。

招聘经理会问证明人的问题往往来自他在面试中问过你的那些，只不过采用的是第三方口吻。“鲍勃在那儿工作得怎样？鲍勃最大的优势是什么？他在团队合作的情况下工作得更出色还是单干更好？”这些你在面试中非常可能听到的问题，也许正是你的证明人也将听到的。

遗憾的是，证明人核查的流程经常是求职过程中最慢的，并且对于招聘经理以及应聘者来说都是非常沮丧的过程。很多次当我非常渴望和应聘者的证明人谈话时，都需要等上几天才能联系上他们，或者我们双方都得调整时间以适应对方的时间安排。

11.4.1 我该选谁作证明人

最佳的证明人也许就是你上一份工作的上司，因为一些不受他控制的原因，不得不放你离开。他对你的离开深表难过，所以他一定会在你的未来经理面前对你大唱赞歌，因为他希望你能继续做他的员工。他会在电话中强调自己一定会再把你招回来，他一定会的。

不过这种情况太罕见了，所以我们还是看看其他备用人选吧。

排除上面这位理想人选，你还能找谁向未来雇主确认那些在面试中讨论过的内容？理一遍可能在证明排查环节提出的问题。从最理想的证明人开始向下一一排除，你的前任主管，前任同事甚至你的现任同事都可以纳入候选名单。想一想那些可以为你过去参与的工作提供证言的人，如果可以尽量包括那些直属汇报工作的上司，与你共事的同僚，以及，（如果有的话）那些归你管辖的下属。这也包括那些你领导的团队中的成员。



千万别用自己亲属作为证明人。这里说的是工作证明人，而不是你填在大学申请表格上的生活联系人。除非这些亲属是你的直属上司或是同事，否则他们无法为招聘经理提供所需要的信息。即使与你有工作关系的亲属，也会因其评估有偏心之嫌而被忽略，而且在证明人列表上加上你叔叔的名字也会让你显得很蠢。最好还是把亲属们统统排除在外吧。

能够成为你好朋友的人却并不一定能成为工作证明人，除非你的朋友也是共事伙伴，能客观讨论你的工作。事实上，由于很多生活中的伙伴是在工作中结识的，所以想在这个证明人列表上彻底排除任何朋友关系的证明人也是挺困难的事情。

为应聘公司提供的证明人名单也会根据工作的不同而有所差别。如果我申请的是一份编程工作或者是管理性质的工作，那么我会列举目前的上司以及同事作为证明人。但是，要是我申请的是一份编程指导师的工作，那么我将会把过去发表过演讲的大会委员会委员的名字列上。和之前说的原则一样，没有所谓的以一概全的标准答案。

> **考虑清楚你的证明人将会在公司面前如何谈论你。**
>
> ***Consider how your reference will represent you to the company.***

证明人承担着非常重要的责任，所以你得保证自己找的人一定是能为你说好话的。想象一下证明人会在电话或邮件中如何向新公司的人员谈论你。如果对该证明人没信心，那么请重新考虑你的选择。

如果你的同事答应做证明人，那么请慷慨地表示感谢，并和她讨论可以说给新公司听的话题。"还记得几年前咱们一起做的那个GUI改进项目吗？当时咱们干得多漂亮啊，尽管市场部的需求每周都在变。我觉得可以的话这也是个能向我的新公司谈论起的话题。"某种程度上来说，证明人核查的过程也是一个小型的面试，所以你一定希望帮助同事尽量地准备妥当。

如果你做过一些开源项目或是社区工作，千万别忽视了这部分工作证明的重要性。尽管这些证明也许不会像来自上司或同事的赞誉来得有价值，但这些朝九晚五工作之外的成果同样是证明你工作经验的宝贵材料。

11.4.2 如何建立证明人列表

建立证明人列表并不需要你加入创意或是使用一些特别的格式。只要给出真实有效的证明人信息即可。每一位证明人信息都需要至少包含下面的内容：

- 完整姓名
- 职位及目前所在的公司
- 邮箱地址
- 联系电话
- 你是如何认识这位证明人的，以及你们共同合作了什么工作内容

下面是一个样例：

麦琪·梅尔西克

网络运营部总监

ExampleCom 公司

工作电话：815-555-8324

手机：608-555-9431

maggie@example.com

2005 至 2008 年间,麦琪曾是我的上司,后来她离开了 Yoyodyne 公司，现在 ExampleCom 公司工作。

罗纳德·巴克

数据库管理员

Yoyodyne 公司

手机：414-555-2173

rbarker@localisp.com

罗纳德是我在 Yoyodyne 公司的部门同事，我们从 2006 年开始一起合作了多个项目。

烦请以电子邮件方式联系为优。

请注意把每一项对方需要了解的信息及简单背景资料清晰地罗列出来。在麦琪的例子中，因为她所处的是总监级别的职位，这样一来她对你的评价将会更有说服力，所以你需要把她作为首选证明人。在罗纳德的例子中，你没有提供他办公室的联系方式，因为你不希望未来公司的人往你当前的公司打电话询问。招聘经理会尊重并理解你的需求，所以只需要清晰地表明自己的要求即可。

无论在这个列表上添加什么信息，你都必须首先确保已经过那个人的确认。

11.4.3 在提交证明人列表之前

确保你的证明人知道他们可能会接到电话询问。每一次只要你把他们列入证明人名单都需要知会他们，以免他们接到电话或邮件时感到意外。一来这样确保了你的证明人不会因故无法承担这个任务，二来你还可以让证明人了解他可能会被问到什么问题。你和他之间的沟通可以就像下面这封邮件一样简单。

你（通过电子邮件） 嘿，鲍勃，我和Yoyodyne之间聊得不错。我已经通过3轮面试了，现在他们需要我提供工作证明人，所以我就把你的名字给他们了。那家公司的经理莎拉最近有一些关于团队配合方面的麻烦，所以她可能会问许多关于我和团队之间配合性的问题。我跟她说咱俩在那么多团队中都合作过，所以你一定是最理想的联系人。感谢你对我找工作一直提供帮助。

这封邮件短小精悍，而且至关重要。这提醒了鲍勃他可能会接到这样的电话，同时也告诉他可能会被问到哪些问题。最重要的是，这显示了你对鲍勃所扮演的重要角色心存感激。你一定不想轻视自己的证明人，导致他们不愿意为你出面作证。优秀的证明人是珍贵的财富，你需要好好维系。

请确保你的证明人收到了这封提醒邮件，务必要求他在收到后给你一个回复。如果你的证明人将到欧洲度假两周，并且不会及时检查邮箱，那么也许你应该另找他人代替，以防招聘经理干等着与你的证明人联系。

11.5 工作录用

当录用通知到来时，相信你的心情一定十分激动。通知可能会

通过电子邮件或是电话进行，也可能会让你亲自来公司当面进行。不管用的是哪一种方式，回答都是不变的：

你（即便兴奋异常） 非常感谢，很高兴能接到这份通知。当然，我还需要一点时间考虑。明天什么时候跟您谈谈比较方便呢？

你非常有礼貌地感谢招聘经理或是人事负责人，表达对这个结果的喜悦之情，但是还不能立刻接受。我不管这份工作是不是报酬优厚，公司是不是非常优秀，以及你是不是马上就面临着交房租的压力——都不要立刻接受这份工作。录用通知在 12 至 24 小时内都是有效的。

你需要花时间全面地评估这份工作。当然，要是最初对这份工作不感兴趣的话，你也不可能走到这一步，但现在依旧需要进行最终的决定。这个决定意义重大，所以万不可轻率行事。特别是对那些有家室的人来说，仔细斟酌的重要性更大。

别担心公司会要求自己立刻答复。任何一位通情达理的经理都理解你需要考虑一两天的心情。他也许会询问一些考虑期限的问题（“那么，周四中午之前我能得到你的答复吗？”），这当然合情合理，因为任何人都不愿意没有目标地干等着。如果对方必须要求你立刻答复，那么请提高警惕，因为也许这代表了未来你可能会经历更大麻烦。

11.5.1 该问哪些问题

你已经得到了工作录用，那么这条“一切以公司利益为中心”的原则现在可以反过来说了。这正是询问你最想了解的细节之时。下面列举的是一些可以提问的内容：

- 工作时间是几点到几点？是否设立员工的最少工作时限？

- 有哪些具体的福利？有免费培训课程吗？有慈善捐款活动吗？有哪些额外的福利吗，譬如说一台公司配备的笔记本？
- 有必须到岗的工作日或必须出差的工作安排吗？是不是每年都有贸易展会需要参加？
- 公司的着装要求是什么？

大多数答案都可以在公司的员工手册上找到，如果他们准备了的话。拿一份仔细看看。如果允许可以带一份回家研究，这将会让你全面地了解公司文化以及规章制度。

确保自己的问题得到逐一解答是完全无可厚非的事。千万别妄自猜测。譬如说，如果着装要求对你很重要，那就不要根据自己观察到的他人的穿着模式而妄下定论。也许公司会有夏威夷花衬衫日，或者通常情况下要求穿西装打领带。请在开始工作前就一一了解清楚。

如果公司提供医保，那么更要仔细了解细节。问清楚公司承担的医保涵盖范围。人力资源部门应该可以为你提供这方面的信息。公司承担的医保数额也是一种收入补贴，同时这也可以算入这份工作的收入总值中。如果你跳槽到另一家公司，比起你目前的收入来说每年有 5 000 美元的工资增长，但是新公司提供的医保并不涵盖处方药费用这一项，结果你每月还得自己掏 250 美元。也就表示新工作只是给了你 2 000 美元的收入增长。

同时也要考虑到你未来可能发生的需求。如果你和另一半一直试图要孩子但无果，于是考虑进行相关的生育治疗。那么如果公司提供的医保涵盖范围包括了这方面的费用，也等于说你能省下上千美元的治疗费。

11.5.2 协商录用条件

协商工资收入的最好方法就是，不要协商。商讨工资收入只会让双方都陷于尴尬境地。

假设这份工作每年支付你 6 万美元。那么问问你自己："对我来说这样的收入是可以接受的吗？"但这个问题却不应该成为："他们能再多付我点儿钱吗？"

首先，就收入问题的讨价还价只会造成剑拔弩张的局面。你试图从他们身上得到更多，他们又试图从你身上得到更多。这让你和公司之间的关系一开始就陷入争吵。

其次，公司要是少付你薪水简直就是愚蠢至极的行为。这并不符合其长远利益。假设你所做的工作对公司来说价值 6 万美元，对于你所在的区域来说，这样的收入水平也是比较合理的。那么一旦公司只付了你 5 万 5 千美元的薪水，而你一开始接受下来，那么也就是说，他们少付了你钱。你最终一定会发现他们少付你钱的事实，就算不是一开始就发现，事实也会在小小的调查之后浮出水面。到时候，你便会重新寻找一份能支付你应得的 6 万美元薪水的工作，这时你和公司之间便会发展成不愉快的局面。最终，你将离开这家公司，而公司也不得不重新开始漫长的招聘流程。

我听见你们中有些人会问："要是公司的招聘人员没那么明白事理怎么办？"那么依我来说这家公司并不值得你效力，因为它等于为了每年节省下几千美元却将自己置身于白白浪费这一份宝贵的人力投资的危险中，可以说是因小失大。

一旦收到了录用通知，并花了一天的时间慎重考虑后，你将面

临三个选择：和公司重新协商录用条件，拒绝录用以及接受录用。

1. 重新协商录用条件

如果公司开出的条件不符合你的需求，通常可能是薪水过低或是有对你不适用的工作要求，那么这时你需要暂时搁置录用通知，并说明自己的需求是什么。提要求并无妨，只要这些是合理的。

薪水过低 感谢公司给我这个工作机会。我很乐意为 Yoyodyne 效力，但是我希望年薪至少应该是 6 至 7 万美元。您有办法对此再协调一下吗？

假期过少 恐怕我没法做到录用通知上规定的要求，我很愿意为 Yoyodyne 效力，但是仅仅一周的假期对我来说不太够。请问这还有协调的余地吗？

请注意例子中是如何清晰地表述你的异议，以及如何对“您还能做什么”这一问题的追问。这等于说又把问题抛给了对方。你很可能得到的答复会是“很抱歉，我们只能做到那么多了。”或者你也可能听到“那我回去和人力资源部门商量商量，看看是否可以协调这个休假政策。”

> 需求产生的原因属于个人隐私。
>
> *Your reasons for your requirements are yours alone.*

请不要认为你必须给出这些要求背后的原因。你不需要、也不应该解释自己对薪水以及其他方面的要求是为何产生。一旦解释背后的原因，那就等于给对方留下了反击的空隙。而这些原因是完全不必公开协商的。也许是因为你的孩子需要做一个昂贵的手术，或是老婆开销很大，又或者你只是个单纯的守财奴。要求就是要求，只要你自己觉得是合理的，那就值得提出来。

2. 拒绝录用

有时候你只能说："谢谢，我的答案还是拒绝。"也许公司的补贴并不如你所愿，或者公司能支付的薪水和你的期望相距甚远，而且你也认定他们不可能达到你的期望值，同时你也并不想为此表现得贪婪。也许你发现了他们真实的公司文化或者工作内容，改变了原先想在那儿工作的意愿。你只需要单纯拒绝就可以，这和之前说的协商不一样，因为你已经无须开出可以重新接受这份工作的条件。至于拒绝的原因，只需给出暗示即可，无须细说。

薪水过少 很感谢公司给我这份工作机会。但很遗憾恐怕我还是得拒绝。薪水和我预期的不太一样。

福利不足 恐怕我得拒绝这份工作，尽管我原先的确很想为Yoyodyne工作。但公司提供的福利和我一直以来得到的有差距。

如果对方问你具体的原因，那么只需要重复刚才的概述或者加上一点点改动："只是因为这并不符合我的需求。公司所能提供的和我想要的有差距。"请注意这并不是说你可以这样抨击公司："你们给得实在太少了。"你只是表示开出的条件有差距，而并不是指责对方。

如果原因并非能用数字衡量，那么同样需要小心描述。还是记住只是描述，不是指责，并且依旧无需给出具体细节。

恰当的回答 恐怕我得拒绝这个工作机会。我仔细思考了自己的职业生涯规划，并且重新考量了过去几天我对Yoyodyne公司更深入的了解，从中我发现自己和公司之间达不到一个长远的契合。

糟糕的回答 恐怕一旦上岗我将要面临的绝大部分都是低级的系统管理员工作，而编程工作会少得可怜。

恰当的回答 我和 Yoyodyne 的很多员工见过面，得出的结论就是恐怕我不太适合这儿。我需要找一个更适合自己的工作团队。

糟糕的回答 你们这儿一大半员工都是白痴，而且您作为他们的头儿看起来几乎什么事也不做。

如果问题出在公司文化或是职位本身上，那你也得准备好一个合适的理由：“为什么你们的录用条件会是这样的？”如果你发现公司不适合自己，那么也让对方知道。你们双方都是平等的。

11.5.3 接受工作

如果这些工作录用条件都合你心意，那么就接受吧。对于之前那份不如意的工作你就没必要再继续浪费时间了。但是，你得先商量好新工作的上岗时间。尽管按照惯例，你需要提前两周通知原公司自己的去意，但据我所知并没有法律规定必须严格按照这个时间走。由于你并不想和原公司撕破脸，而且你也希望给他们留下美好的印象，那么如果可以给一个两周的缓冲时间也是合情合理的。如果新公司也同意这个时间，那就再好不过了。但如果新公司要求你尽快上岗，那么你需要在新工作的需求和给旧东家留下好印象两者之间找到平衡点。

> 只有看到正规聘用函方可采取行动。
>
> *Always get an offer in writing before taking action.*

永远不要在看见正式聘用函之前接受新工作。也不能在手上还没拿到聘用函之前就先和旧东家提出辞职。口头的录用通知毫无保障。至少，你拿到的聘用函中包括年薪、福利、任何其他的补贴以及上岗时间这几项内容说明。确认这份正式聘用函中的条件和自己期望值的符合也是十分重要的步骤。这并不是信任不信任的问题，仔细确认也可以避免误解的发生。如果你对任何一点有疑

问，马上提出来。也许聘用函中写着第一年休假时间是一周，那么这里的一年指的是截至 12 月底的一年呢还是开始工作后的一年呢？对了，会不会是指财务年度呢？这个问题问得好！

请确认这份录用通知是来自人力资源部门或是公司高级职务人员，而并不只是来自招聘经理的一封邮件而已。如果在辞掉旧工作之后发现新公司的招聘经理并无权对你发布工作录用通知，那简直就是天大的悲剧。他一句“哦，抱歉，录用通知无效”无疑是晴天霹雳。

除非你已经拿到书面聘用函，否则关于自己找到新工作的事一个字都不能透露给他人知道。因为只有在正式得到录用通知之后，你才算找到新工作了。别向隔壁工位的同事透露这份还没确定的新工作，更别开始偷偷收拾自己的东西还以为别人不会发现。当然，如果你想告诉另一半或者母亲这件事，那还是允许的。但仅仅局限于她们而已。

只有在正式拿到聘用函时，才能向旧公司提出辞职。

11.6 优雅离职

离职并不仅仅只是通知老板你要离开。这是一个会让你和老板都备感压力的过程。要像处理其他业务一样小心处理这件事。你在这个阶段的行为既可能让你留下一个糟糕的名声也可能让你交到一辈子的挚友。

写一封简洁的辞职信。和之前一直强调的一样，不要加任何主观判断，只需要写上必需的事实即可。

亲爱的亚瑟·卡尔森：

我准备辞去现在这份二级系统管理员的工作，而加入 Cincinnati

Radio Holdings 公司。我的离职日期将会是 2009 年 11 月 14 日。

×××

2009 年 10 月 31 日

无需解释离开的原因。写好日期，打印出来并签名。把这封辞职信交到老板手里。恭喜，你成功离职了。

一旦你完成离职手续，那可就没有回头的机会了。而且我希望你现在手上确确实实拿着新工作正式的聘用函。

11.6.1 拒绝任何协商余地

你的现任老板也许会试图挽留你，通常会以加薪作为筹码。千万别接受。在这个时候接受对方的讨价还价简直就是职业生涯最糟糕的决定。

首先，要知道在向 A 公司辞职之前你已经接受了 B 公司的录用。而接受了 A 公司新开的条件也就等于你打破了和 B 公司之间的承诺。想一想当你接受了一份录用通知而最终发现这个通知无效时，自己心里作何感想。你出尔反尔，B 公司也会有同样感受。

其次，你能在 A 公司继续工作的时间很可能会是十分短暂的。因为你刚和老板说打算走，也就证明了你的确萌生了去意，接着通过公司加薪你又重新接受了旧工作。我可以打赌公司一定会暗中找人来代替你的位置。

那么他们承诺的加薪是怎么回事呢？那其实只是提前承诺了未来会得到的薪水增幅。那为什么他们会决定给你加薪呢？要么就是公司意识到之前少付了你薪水，所以觉得现在是时候给你应得的了，要么就是意味着你未来在其他方面会有损失。无论属于哪种情况，你都要记住世界上没有一种叫做“为那些我们需要想办法挽留

的员工准备”的基金。我的朋友和同事克里斯滕·罕穆尔勒就发现了这一点。

你总会为妥协付出代价的

克里斯滕·罕穆尔勒

当我告诉老板打算辞职时，她面色都发白了。我作为这家大型零售公司唯一的网页设计师，在公司工作了 10 多年，所以失去我的经验和知识对他们来说是损失巨大的。老板问了新公司给我开的薪水价码，我告诉了她。过了一段时间，她又找到我，表示只要我继续留下可以给我更高的薪水。

说实话我其实挺喜欢这家公司的，而且目前从事的工作也很合我心意。坦白讲对于开始一份新工作我内心的确有一些恐惧。而且让我做出辞职决定的很大一部分原因也是由于对方公司开出的薪水很诱人。所以当时看来，留下来对我和公司都有好处，于是我答应了老板的请求。

其实在第二天人力资源找我聊之前我就应该猜到事情会如何发展。他们告诉我会给我涨工资，但前提是我的职位以及薪酬等级都得降低。也就是说尽管我的工资的确会增加，但这充其量只是在我即将得到的更低薪酬等级中最高的工资收入。这将直接影响到我未来的工资增长水平。在如此绝望的心情之下，我意识到自己根本就不应该留下来。幸运的是，我很快就找到了第三份工作，而这一次我坚持了自己的决定。

老实说克里斯滕算是够幸运的了。你怎么知道公司一旦渡过了

这个难关之后不会一脚把她踢开？她和老板之间的关系又会如何恶化？

就算之前的工作很顺手，同时又能给开出更高的薪水，你也决不能回头。赶紧拒绝旧公司给你的诱人条件吧。

11.6.2 留下好印象

当你提交完辞职申请之后，接下来的目标就是要给大家留下好印象。你希望人们能说："哦，史蒂夫，他可是个不错的小伙子。"所以你要优雅地离开，千万不能撕破脸。

> 别走入"优越感"的误区。
> Don't go out in a blaze of "glory."

不管你有多想指着老板鼻子说他有多蠢、管理水平有多糟，还是有多渴望看见他们因为失去你陷入一片混乱的场景，这些都只需要在心里想想就够了。你的嚣张行为不会带来什么好处，只会最终伤到自己。给那些马上就要成为旧同事的人们发一封又臭又长的邮件，告诉大家离开公司你有多开心，这么做毫无意义，而且会严重损坏你的人际关系。

人们的记忆力可以持续很久，而且你从事的是一个人际关系错综复杂的行业。写一封满载着对公司抱怨的邮件只会让人们永远记住你是这样一个刻薄的人。你在过去树立的一切良好形象都会因为这个不平静的离职而毁于一旦。而且坏事传千里的道理你也不会不知道吧。

把在公司最后的时间花在维系那些你希望离开后继续保持的关系上。存好对你有帮助的人以及你可以帮到的人的联系方式，把这些一直保存下去。

11.6.3 避免离职调查

在很多公司，当你决定离职后人事部门都会让你参加一个离职调查。通常你会被问及几个问题，可能是口头的询问也可能是正式的问卷调查。这些问题都围绕离职的原因，公司之前如何对待你，今后公司还能有哪些地方的改进。这样的调查貌似是关心你，好让管理层了解你的真实想法，让你一身轻松地离开。

千万别听他们的。参与这个过程根本不会给你带来任何好处，只有害处。

首先，小心你说的每一句评语都会传到被评论者的耳朵里。这个离职调查的影响和当着上司的面指责一样，所以这也是我忠告各位要避免的。尽管对方可能向你保证你说的内容都将严格保密，但是人事部门总有别人会看你的这份口供吧？即使不是直接供出你的名字，但找出批评的根源显然不是什么难事吧。当你告诉人事的人员说上司总是在午饭上花很多的时间和费用，并且主持会议的能力简直差得惊人，不消几周，公司就这几点过错找你上司对质，那么把这些要点联系起来想想就很容易知道是谁说坏话的吧。

其次，如果你心想“为什么他们直到我离开才开始关心这些”，那么你的思路就对了。其实这些问题早该讨论了。譬如说，如果你离开是由于上司不再关心你的职业发展，那么现在谈这个已经根本没有什么意义了，因为木已成舟。

那么，你该在离职调查的时候说些什么呢？只需简单说一句“我没有任何意见可以发表”，然后离开。

如果你希望在离职调查中说一些赞扬公司或者其运营机制的话，那么向当事人直说会更好。写一封信或是电子邮件，或者当面和相关人士说，表达你对他们所做的事有多么欣赏与感谢。这同时

也是维系一个良好关系网的重要步骤。

想了解更多有关离职调查的信息，以及其中涉及的潜在法律危险，请阅读尼克·可可迪洛的文章“离职调查，请站对位”（Exit Interview, Stage Right）[①]。

11.7 坦然面对拒绝

被拒绝的事情也常有发生。不管前期调查有多细致，简历写得有多完美，面试进行得有多顺利，提供的联系人有多合适，你依然可能会得不到这份期待的工作。如果这发生在第一次面试之后，你也许会收到一封人事部门的信，写着：“我们决定另觅他人。”如果这发生在第二或第三次面试之后，通常你会直接从招聘经理那儿得到拒绝的通知。

我不会骗你说被拒绝不是什么糟糕的事情。至少，它会令你失望，即使你发觉自己其实对这公司没那么感兴趣。你会觉得伤心，伤心是正常的反应，因为毕竟你是个有感情的人啊。工作归工作，你终归不是冷血机器人。

而且换过来说，对于发布拒绝通知的人来说这也并不是什么轻松的事情。只有那些最冷血、最麻木的招聘经理会觉得拒绝一位应聘者不是什么麻烦事。即便这位应聘者很糟糕，给人感觉很不愉快，但打电话通知他说“抱歉，我们不能录用你”也不是个快乐的活儿。

11.7.1 被拒绝意味着缩小了选择范围

其实被拒绝也可以成为求职道路上最棒的一部分，因为你可以从一系列求职目标中删掉这一份不适合你的工作。

① http://www.asktheheadhunter.com/haexit.htm。

请记住一份工作也意味着一个需要你用心维护的关系网，你的目标就是让这个关系网最终能够各方和谐并且让人愉悦。如果对方不想和你建立起这个关系网，那么也就不可能建立最终的和谐。尽管听到对方“不”的答复令人沮丧，但至少你可以不用考虑这样一个工作可能性了。

11.7.2　从拒绝中得到更多

在被拒绝这个尴尬的处境中，有时你可以得到很多对自己有益的东西，那就是征求招聘经理的建议。你可以从中得到一些联系方式，甚至可以找到那些导致你被踢出局的不足之处。只需要谨慎对待公司的联系人，因为他这会儿正处在极其不自在的阶段，要硬着头皮来拒绝你。

有时候在遭到拒绝后，不管是当时还是一两天别扭期过后，你都可以向这位拒绝你的人寻求其他方面的帮助。假设招聘经理给你电话，通知这个不幸的消息。你们的对话很可能会这样进行：

经理　鲍勃，感谢你和我们见面。在这一轮的面试结束以后，公司决定还是录用另外一个人。

你　感谢您来电，蒂姆。当然对这个消息我很遗憾，因为 Yoyodyne 公司应该是一个非常不错的工作场所，之前跟朱莉和马西的见面也很愉快。那么看来你们已经另有人选了，我为你们找到了合适的人表示高兴。

请注意你是如何表达自己的遗憾之情的，你不仅强调了“我确实想要这份工作”，而且也让经理心里好受一些。你的回答让他放松，缓解了紧张的气氛。这样的回答也可以让他愿意多跟你聊一会儿。

现在，当完成了这个熬人的拒绝通知之后，这位经理可能会想马上挂电话（“好了，再次感谢你对我们公司的兴趣。”<挂机>），或者会敞开话匣子回答你的提问。如果你感觉气氛更偏向后者，那么便可以谨慎地运用技巧多了解一些其他人拥有而你所缺乏的内容，或者说那些导致他们更胜一筹的原因。你当然不可以直接问“为什么你们不选我？”或者“我究竟有什么不好？我到底缺什么？”这些问题带来的完全负面情绪让对方很难开口回答。你应该采取积极的态度，且不要针对个人发问。而且也千万别问究竟是谁得到了这份工作，因为那根本与你无关。

经理 是的，我觉得我们会和最终的人选进展顺利。尽管你当时也是排在我们考虑名单的前三位。

你 谢谢，很高兴听到您这么说。我可不可以问一下，是什么让你们觉得那个人更胜一筹呢？

经理 这个嘛，有多方面的原因。最重要的原因还是 Oracle。你知道我们有很多 Oracle 的项目，尽管你对 MySQL 的 SQL 语言了解很多，但我们更希望找一位在 Oracle 技术方面有专长的人。

你 是的，这一点我完全理解。

请注意这时候你千万不能发表任何异议或是对他们的决定自鸣不平[①]，而且也千万别对刚才听到的那些内容再行争辩。无需在此刻说服面试官只要给你这个工作机会便一定能在Oracle方面做得更出色。因为这时候一切已成定局，你只需尊重对方的决定，不管你是希望情况可以有所转变，还是认为他们的决定完全是错误的。不然你只会显得没有起码的尊重，并且让自己看起来就像个抱怨鬼。争辩只会让你浑身散发着绝望的气息。

---

① 同样的，这也是你对于解雇通知时应该有的反应。

现在你也许可以继续问一问对方的建议以及指导。人们是愿意帮助他人的，但是又不愿意付出太多。那么就在这两个极端中找到平衡点，小心询问经理对你未来工作的建议。

你 既然您已经了解了我的背景情况，能麻烦您讲讲我今后可以有哪些方面的提高呢？

经理 倒也没什么。我挺喜欢你的，只是有其他人更适合这份工作。可能学习一些更新的 Java 知识会对你有所帮助。现在 Apache Tomcat 有一些非常不错的进展，你可以在这方面多花点时间研究研究。

你 感谢您的建议，我已经记下了。非常感谢您花时间跟我说这么多。祝您好运！

如果你觉得和这位招聘经理已经建立起某种程度上的默契，或者说你已经参与了“两面”只是最终被拒绝了，那么可以问问他有没有其他工作机会可以推荐给你。你可以这么问：“您还知道别的公司可能用得上我的技术吗？”如果你是一位很优秀的应聘者，只是不合适眼下的工作，那么招聘经理也会很愿意把你推荐给别的公司。因为这也等于她在为自己谋福利，给她的同行朋友推荐一位优秀的人才也同样是在帮助她维系个人关系网。

注意你的态度不能表现得像是在逼迫人家，或者是感觉人家欠你的一样。你只是在要求一点帮助，为你引荐别的公司。不能让自己的提问听起来像是：“你能给我在别处找份工作吗？”

11.8 又是一个新的工作循环

我们已经从头到尾完整地讨论了一个求职过程。我们讨论了为一份理想的工作你需要做的一切，以及如何开始一份新工作。这个

过程是需要花费大量的时间以及经历痛苦的洗礼才能完成的。这是你人生中一个重要的阶段，今后自己在回顾的时候可以自信地说："很高兴我挺过来了。"

但一切还尚未结束。

不管你的新工作有多棒，在未来还会需要开拓其他的工作。依照目前的形势来说，几乎没有人会在一份工作上干一辈子。了解到这一点，你现在才会优化自己的工作与职业生涯，好让下一次找工作时能更轻松。这就是我们在最后一章要讨论的内容。

第 12 章

不给自己失业的理由

现在你已经找到了一份理想工作。在成功经历了职位搜索、撰写简历、参加面试、证明人调查后，终于，在心仪的公司找到了一份渴望的工作。现在总算可以放松下来，忘掉那些累人的求职过程。

当然，你的确可以把求职这件事抛在脑后几星期，最多一个月。在这期间，把110%的精力都放在一步一个脚印地开始新工作上，努力在新同事中树立起光辉形象。接着，你需要重新进入求职状态，为下一份工作做好准备，这也是本章讨论的中心。

“但是我爱我的新工作！”我听到你这么说，“这本书一直在教我如何成功录用，现在你反倒叫我准备寻找下一份工作？”是的，我确实希望你这么做。

除非面临退休，不然你一定会在未来换上几份工作。不论现在有多热爱这份新工作，但你真能想象自己余下的职业生涯都在这家公司度过吗？即使现在可以想象这样的未来，但要知道还有不受你控制的外力。

工作一段时间之后，你很可能会遇到瓶颈，每一种境况都是不受你个人掌控的。想一想下面这些情景将会让你对新工作的看法产

生怎样的改变，当然这并不是说一切都会成真。

- 你的上司决定从今往后所有的编程重点都放在Java上，然而对于你来说，让你做Java工作简直比拔牙还痛苦。
- 公司将原本属于你们部门做的事情外包给别的公司做。
- 你的上司被另一个你完全看不惯的人替换了。
- IT 部门来了个新的副总，一来就决定先“清理门户”，首先就从你们部门开始。
- 公司决定搬入新的总部，这让你花在路上的时间长得无法忍受，甚至公司决定迁到其他州去。
- 有人新加入部门和你做相同的工作，而且要了点小手腕成功让你被炒鱿鱼，又或是你的工作表现不如期待的令人满意，于是你因此被炒。
- 由于银行业和汽车行业崩盘引发的经济大萧条使公司的销售业绩直线下降，于是你成为公司全面裁员行动的牺牲品。

寻找新工作只是“时间”问题，而不存在“可能不可能”。既然已经了解到自己迟早会找一份新工作，那么最好现在就开始动手。

根据自己的内心需求来定位职业规划、未来工作方向以及个人发展目标。这是你的责任，与他人无关。千万别陷入这样的误区，觉得上司会替你一手包办最适合你的职业规划，或者是在公司的“晋升道路”。的确，很多公司会设立职业发展项目，目的是让员工能够设计自己的职业道路适应未来的个人发展，如果真的可以产生这样的效果那当然最好。但是，由于公司的目的是将你的职业发展向为公司创造最大利益价值的方向培养，而这个方向可能会也可能不会最适合你的职业生涯。

> **不管现在的工作是什么，你都是为自己工作。**
>
> ***No matter your current job, you're working for yourself.***

不管现在的工作是什么，你都是为自己工作。可以把你作为自己以及家庭这个公司的员工，无论现在的实际工作是什么，你都只是代表了一纸合约而已。

有三种方式可以让你自己永远都不会失业，那就是：提升自身能力、扩大人际关系网以及树立个人品牌。

12.1 提升自身能力

任何一位技术人士，无论是程序员还是系统管理员，是项目经理还是美术设计，都身处于一个不断创新、不断向周围世界输送新技术新功能的行业。如果不学习新知识，那么你就会在竞争大潮中落后。也许你现在还没有面临残酷的竞争，但当你开始寻找下一份工作时，这样的局面就会出现。

我相信大家都深知这一点，我也知道你们都有意愿也有能力提高自己。最好的证明就是你们正在花时间读这本书。如果已然觉得自己洞悉一切，觉得自己是世界上最优秀的人，根本再无什么新知识需要学习，那么你根本不会花时间看这本书。

这个自我提高的过程需要大量的投入。有些做法会比花费更多时间，有些会更费钱。和生活中的其他事情一样，只有付出更多才能得到更多。记住你的投资一定会换来回报，而且常常见效很快。也许你能因此发现一种新的项目追踪系统或是程序框架，可以在工作中派得上用场。当你提高了自身能力，请相信旁人一定会发觉的。它将有助于树立你的个人工作品牌，这一点我将在12.3节中展开说明。

当我在大会演讲中谈到自我提高的问题时，总是会听到这样的

声音："可是上司不让我们做工作之外的项目！"或者是："我们公司又不是 Google，根本不可能每周有那么一天来做工作之外的项目！"很多 IT 从业人员的境况都与此类似，可结果依然还是有人成功提高自身能力的呀。你是唯一能对自己职业生涯负责的人，当技术面临淘汰而自己也无法找到理想工作时，"没时间提高自己"的借口只能权当自我安慰罢了。

12.1.1 马上开始提高自己

下面列举的练习以及活动将会帮助你提高技能水平。每一条都包含了记录、帮助以及教授的过程，这样做有两个原因。

> 教授他人是理解问题最佳的方式。
>
> Teaching is the best way to understand a topic.

首先，有一种提高自己学习能力的好方法就是教会别人。教授的同时自身对这个知识的理解与记忆也会加深。这样一来还能更深入思考问题的本质，而不仅仅浮于表面读到或学到的理论知识。

其次，记录文字对于每个人来说都是有效工作的重要手段。想一想有多少与他人的交流是通过文字来传播的。而且当今世界，文字的重要性达到了前所未有的高度。

- 建立一个博客，请参阅 12.3 节了解更多细节。
- 加入一个讨论你感兴趣的某项技术话题的邮件群组，最好这个话题对你来说是新颖的。最佳的情况就是能建立起自己的话题组。Yahoo! Groups[①]和 Google Groups[②]都可以提供让你在几秒钟内完成这项工作的平台。将你的朋友和同事都加进

① http://groups.yahoo.com

② http://groups.google.com

群中共同讨论。

- 学习一种全新的编程语言。可以用这种语言编写一个有意思的小程序。使用那些目前掌握语言中并不包含的功能。对于这门新语言，哪些地方是你不满意的？想一想这些特性存在的意义。然后把你的想法记录下来。
- 安装一个新的操作系统。和目前所选的操作系统相比，新系统究竟更好还是更糟？都有哪些区别？操作何以更便利？把你的想法记录下来。
- 订阅一个博客，看一看这位博主最近发表的20到30篇博文。能看得出这位博主是机智过人还是废话连篇？他的写作风格有什么变化？从中你可以学到哪些技巧来改进自己的博客？选择他写得最棒的一篇文章，在自己的文章中加上这个链接，再把你的想法记录下来。
- 在桌面安装一个新的软件或程序。想一想自己觉得它好与不好的地方。想一想要换作你将会对它做哪些改进。思考你的改进计划。把你的想法记录下来。
- 加入一个新技术的邮件群组或论坛，在发表言论之前悄悄观察、倾听他人的想法，试着融入他们的文化环境中。对于每一位成员你都有什么看法？他们是你愿意共事的人吗？为什么愿意，又为什么不愿意？把你的想法记录下来，不能带着过分负面的情绪也不要指名道姓地批评某人。
- 加入一个以公司客户点评为主的邮件群组或论坛。假设你们公司是为各家餐厅提供服务的供销商，那么就可以加入一个由餐厅老板和管理层组成的论坛，静静观察。当论坛中有人发表对公司不利的言论时，你可千万克制住自己，别试图上前辩解。倾听他人意见，并思考自己可以为提高用户体验做些什么。把你的想法记录下来。

- 订阅一本诸如《福布斯》、《商业周刊》或是《Inc.》之类的杂志，至少找到一篇和自己公司经营业务相关的文章，把它剪下来在部门中传阅。记录你的读后感。观察杂志中的广告，这是了解当下流行文化的绝好视窗，哪些部分给了你愉快的观感，哪些又给了你恐怖的体验。把你的想法记录下来。
- 阅读一本讲述自己不了解的工作或行业的新书，试着体会其周围的文化环境。这本书写的可以是住房抵押风险、警犬培训方法、珠宝设计、儿童保健、纺织工业或是林业。它们和你所从事的工作或行业有什么相似之处？你可以从中学到哪些东西？把你的想法记录下来。
- 从图书馆借一本有声读物，在你每天上下班的路上听。商业类读物固然好，但是像那些记录了各种经验与教训的历史读物同样也是贴合当今生活的好教材。下一次当你对工作中的管理过程感到沮丧时，那么就听一段军事小故事，想一想公司的管理模式可以如何变得更强大或是何以更失败。把你的想法记录下来。
- 参加一个课程。当地的社区学校也许可以为你提供相对便宜的课程安排，让你可以每周花上一两天，利用下班后的时间来为自己充电。选择一些对工作有帮助的课程或是你一直想学但是没机会学的课程。把你的学习心得记录下来。
- 参与孩子的家庭作业。学校里学的那些知识你遗忘了多少？孩子正在学习的哪些东西是你从来没学过的？孩子学的和你当时学的都有哪些不同？把你的发现记录下来。
- 将自己的工作做一些相应的延伸，譬如说参与一些可以让自己学到新东西的项目。也许这个项目并未正式指定你负责完成，但是你的参与仍然会为自己、为部门或者为公司带来益处。把你的工作体验记录下来。

- 阅读。阅读。再阅读。尽可能多地阅读那些值得学习掌握的内容。把你的读后感记录下来。

12.1.2 利用简历追踪提高

为自己定下目标，可以每三个月、最多每半年往自己的简历中增加一些新鲜内容。这些添加的内容并不一定非得是全新的职位或是级别晋升，只需证明自己的工作处处充满挑战，最多在半年内就能从事和以往不同的工作。新内容可以是一个新的工作任务或是新项目。也许你创建了一个新系统，好让公司每周能省下几小时的测试工作时间。不管具体是什么内容，只要能体现你为公司带来了价值，那就值得写进简历中；只要能证明身为员工你在工作中成长，那么同样也值得写进简历中。

> 如果半年内依旧没有值得写进简历的新内容，那就意味着你还在原地踏步。
>
> *If you can't add anything to your résumé semi-annually, you're in a rut.*

这条简历的法则虽然并不绝对，但可以作为一个衡量标准。如果你无法在一定期限内创造出值得写进简历的新内容，那么就意味着你的职业生涯止步不前。你的技能也许早已生锈，那么就很有必要自己想办法提高了。同时，你也许还应该再次评估自己目前从事的工作。如果在六个月的时间里你依然找不到值得写进简历的内容，那么想一想目前的工作是否能带来足够的挑战？只有你知道最终的答案，简历只是在警钟长鸣。

一旦进入了自我提高的过程，不管这个提高是工作内还是工作外（或两者都是!），你都需要随时记录，好见证自己的进步足迹。你也许并不会在简历中写自己完成了一学期的古希腊历史课程[①]，但是你自己心里却一定得清楚这个进步，并且要对自己的成就感到骄

① 如果是会计课程那你一定会加入简历中。

傲。再继续学习其他课程。不断地加入皂液，不断地清洗，反反复复，让自己亮起来！

12.2 扩大人际关系网

就像我在前面5.2节中提到过的，人脉才是帮助你找到下一份好工作最重要的工具。你需要维持一个稳定的人际关系网，这个关系网中的人都是能帮助你的。扩大人脉与任何其他方面的自我提高同样重要。你也许拥有了最出色的技能，但是如果找不到理想的工作，这些技能也就得不到最佳的发挥。一个良好的人际关系网可以帮助你发现一份理想工作，有时候还能为你成功上岗助一臂之力。

> 找工作的关键是丰富的人脉以及出色的技能。
>
> *Getting a job is about who you know and what you know.*

只要进入面试，你的技能以及人格魅力都可以帮助你赢得工作机会，但前提是得先有机会参加面试才行。拥有丰富的人脉资源比其他任何方式带来的面试机会都要多。（请参阅5.2节）

当然，这并不是说只要有内部推荐人就能保证求职成功。如果一家公司只是单纯因为应聘者背后的人际关系而录用他，那么这一定不是值得工作的地方。但是，对于招聘经理来说，自己信赖的人的推荐拥有巨大的参考价值。在其他条件均等的情况下，我也会优先考虑自己信任的人推荐的应聘者，而不是随便招一个不明来历的陌生人。

人脉网中的联系人都是现实生活中确实有来往的人。他们懂得帮助他人日后自己也方便。业务上的联系人不一定会称之为“朋友”，他们可以只是聚在一起喝两杯的泛泛之交，但是他们都可能为你带来有用的价值。你的同事，包括曾经共事或效力的人，

以及那些和你有业务往来的人，都是人际关系网的组成部分。

12.2.1 建立人际关系网

现在你应该很清楚人脉对与职业方向的选择有着如何关键的影响力。他们引领你发现好工作并帮助你得到它们。拥有一个庞大、丰富、交情深且值得信赖的人际关系网，可能是你在未来求职中最大的推动力。

这个关系网中的人脉有一部分是既定的，例如你的同学或是近年来的同事。同样，在急切寻找新工作时，亲属也是一个优秀的资源。

但是，仅仅有上面提到的这些核心关系网还远远不够。要知道人人都有同事、校友以及亲属可以帮他们找工作，你需要的是一个比他人更强大、更有力量的关系网。因此，你还需要会见新朋友建立新的关系。同事、亲属以及同学都只是代表过去的关系网，开始建立一个可以帮助你未来发展的新关系网吧。

“你说得没错，安迪，”我听见你们有人这么说，“但我并不是个喜欢社交的人。我不是很外向，也没有时间花在那些应酬上。”我完全理解你的担心，我也并不是很外向。但现在我也只能反问你：“你难道能够不去扩大关系网吗？”

当然我也并不是逼你改变原有的性格，而是希望你能尝试改变对周围人固有的看法。周围世界的人们并不都是那么讨人厌的家伙，如果你细心观察，他们都可以成为你人生体验的一部分，进入你的个人背景，也可以不单单只是朋友那么简单。而且从一个功利的角度看，这些人同样也可以成为你的业务联系人，他们能够有力地帮助你找到下一份新工作。

12.2.2 加强人际关系网的几个简单方法

下面列举的是一些简单有效的加强自己社交圈的方法。有些方式是直接的，也有些是间接的，它们都能帮助你扩展交际的思路，这些方法同时还可能成为未来社交方式的标准。请注意在某些情况下，这些方法可能会和 12.1 节中提到的内容重叠。

- 和部门之外的人共进午餐。当然这些人都是你的公司同事，你认识他们但是并没那么熟悉。把这样的午餐定为一周一次。
- 参加你熟识的专业技术领域用户组成员的聚会活动，这个用户组可以是以技术讨论为目的也可以是单纯的社交团体。不管是哪一种，尽可能地多认识人。试着了解其他人的背景，也让大家认识你。接着还可以加入那些并非属于你的专业领域，但你也抱有兴趣的用户组。
- 加入一个符合你技术专长的邮件群组。回答其他组员提出的问题，并继续跟进那些你曾经帮助过的人最终是否解决了问题。这样一来也会带来与这些人建立联系的更大可能。
- 加入一个与技术无关但与个人爱好有关的邮件群组，或是参加这些志趣相投人士的聚会。假设你喜欢养热带鱼，那么就加入一个热带鱼小组，那些和自己业务无关的人最终也可能变成良好的技术方向联系人。
- 加入一个讨论你熟识技术话题的网络聊天室，回答他人的问题。也可以试试其他自己感兴趣的聊天室。
- 给那些你崇敬的技术大拿发一封邮件，或是对你赞赏的博主文章发表评论回复。
- 当你崇拜的技术大拿公布了个人的即时通信地址，那就大胆地加他们并给他们发消息。越来越多的人开始使用 Jabber，

AIM，Yahoo! Messenger 等聊天工具。这也是一个不用通过面对面的接触便可以自如地介绍自己的方式。

- 感谢为你提供了良好服务的餐厅经理，这些感谢往往会出乎他们的意料。同时这也是个好机会可以训练自己说“我喜欢××，感谢你提供了它”。
- 学习自信地与他人握手。握手是一种通用的商务交往方式，不管对方人群全是男性还是全是女性，抑或男女皆有，你都可以用握手的形式来表达问候。这种手与手之间的真实触感也可以卸下双方的心理防线，让大家都能坦诚相待。请参考 8.3 节旁注内容。

显然，上面列举的这些方法将会帮助你以较高的频率与他人会面。有一些方法，例如和不同的人共进午餐，是你可以逐步养成的习惯。而有一些，例如加入用户组，是你需要勤加练习的内容。这一切都可以帮助你建立自己的社交圈，让你更自如地和他人见面。

12.2.3　让见面更自如

我知道你们当中有些人会觉得社交是一件很可怕的事情。我们这个行业总是吸引那些喜欢和机器而不愿意与人打交道的人士。当然我说这句话并不是在批评大家，仅仅表达我的个人想法而已。重点是，那些由现实中的人组成的关系网对你的职业生涯同样至关重要。

在你继续阅读之前，请先回顾一下自己是如何看待他人的。你总是在和他人做比较，心中暗暗比对自己和他人之间的价值孰高孰低吗？如果是这样的话，请注意这对于建立愉悦的心情以及健康的职业生涯都是有害的。切断与他人之间旧有的联系或是屏蔽一切新交往只会将你引向死路一条。

网络消除了现实生活中人与人之间的等级差别。那些你在现实生活中视为“高人一等”的人，在网上和你以及其他任何人都一样。他们并没有被赋予什么超能力，而且也不会有什么傲慢的态度造成你们之间的社交障碍。如果他们持有这样的态度，那么也许这是他们的人格缺陷，而不是值得骄傲的资本。

> **行业内的超级明星也只是普通人。**
>
> ***Industry rock stars are just regular people.***

这就意味着那些你敬佩甚至崇拜的人，实际上都并不是身处高高在上的象牙塔供你远远膜拜的人。事实上，他们也许会成为非常不错的交往对象。你可以和他们面对面交流，也可以通过发邮件、业务联系、小型聚会或是大型会议与他们产生交集，你没有理由拒绝和这些你敬佩的人士交往。

与你视为“高高在上”的人们交流的最简单方式便是直接上去告诉他或她：“你好，我是鲍勃·史密斯。我喜欢你的某项成就，非常感谢你提供了如此优秀的作品。”这些发言可以在邮件中，也可以当面进行，只要简简单单就可以。当我第一次和戴夫·托马斯，也就是这本书的出版人见面是在一次会议中，我在电梯里认出了他，于是向他表达了自己对于他与人合著的作品 *The Pragmatic Programmer* [HT00]的喜爱，感谢他这本书为自己带来的对新型程序员的认识。

这种谈话方式如此奏效有很多方面的原因。首先，这为你和对方带来了共同话题，因为你对于对方的成就很熟悉，这样一旦对方愿意，你们便可以开始充满趣味的讨论。其次，这同时也让对方内心愉悦，因为每一个人都喜欢自己的作品被他人欣赏和崇拜。

Facebook 能帮我找工作吗?

近年来，Facebook、LinkedIn 以及 Twitter 这类网站的兴盛使得建立社会关系像游戏一般普及。在网上搜索你认识的人并把他们加为好友或联系人，的确是一件很有意思的事情。在某种程度上说，这确实属于社会交往，但这有别于我在这儿讨论的概念。

我在本书中所说的关系网包括现实生活中的同事、能对你的职业生涯有利的人，以及你能够亲自再帮助他们的人。在 LinkedIn 网站上追踪联系人的状态倒是可以让你时刻惦记着他们，但如果在现实中的关键时刻无法联系上他们，那么即便在网上拥有 200 位联系人又有什么意义呢?

我并不是在说这些网站的坏话。相反，我自己在上面提到的三个网站上都有许多联系人，并且在这本书出版之后可能还会新增更多。我只是在提醒你不要把那些在网上加你为好友而实际上你根本不熟悉的人，与那些现实生活中能与你紧密联系起来的人混淆了。

下一次当你参加用户组见面会，一旦有人发表了精彩的演讲后你可以试试这样的对白。如果你喜欢这样的措辞，尽可以拿去用：“您好，我是鲍勃·史密斯。感谢您的演讲。我特别喜欢你提到备份策略的那段。”即使他的演讲并不全都那么引人入胜，但你也许还是从中学到了一些东西，不是吗？你可以这么说：“您好，我是鲍勃·史密斯。您在演讲中提到的一些程序包，我过去从没听说过，很感谢您今晚的演讲。”

别在会面中批评对方，因为这样会影响你在他人眼中的形象。如果你上前说："那个，你好，我只是想告诉你，你在第 12 张幻灯片上把'配件'这个词写错了。"如此一来他对你的印象就是那个抱怨幻灯片的家伙。

当然，上面提到的这些思路同样适用于写邮件以及发送即时消息的情况。"我很喜欢您的作品，非常欣赏您的才能。"和面对面的交流一样，这样的措辞显示了你对对方的尊敬，并为后续的对话敞开了大门，当然是在对方愿意的情况下。

12.2.4 整理好联系人信息

建立好自己的关系网之后，请记录下每个人都是谁以及他们的关键个人信息。为这些联系人建立数据库，包含可以帮助你回忆起他们分别是谁、当初又是如何认识他们的提示信息。不仅仅因为他们是你的联系人，你同时也是他们的联系人。整理好这些信息可以在你收到一封似曾相识的人发来的邮件时能迅速查出发件人的来历。"啊哈！"你幡然醒悟："她就是几年前我在印第安纳州的 Web 大会上遇见的艺术家。"

联系方式的整理并不需要采取花哨的手法，你根本无需制作一个如同为销售人员准备的大型时髦数据库。只需要利用Windows系统自带的Outlook，或是Mac系统的Address Book便可以完成。当然，网上还有很多其他方式可供选择。如果你愿意，甚至可以使用记事本做记录。

记录的信息也无需过于细致。当然，记录下电子邮箱地址以及电话号码是最基本的要求，但这也只是让你能够联系上某人的方式。对于我而言，我就喜欢把联系人的商务资料，譬如他在哪儿工作，是什么职位等等都记录下来。个人主页以及博客地址同样也值

得记录。可以的话，记下对方的私人信息有时候也是必要的，譬如配偶的姓名，以及孩子的姓名和年龄。然后，我还会在备注栏上写上自己是如何认识这个人的。可以记录自己和那人初次见面的项目名称或是会议地点，只要这些信息足以在对方再次出现时帮助你回忆起过去的事情。

记录这些信息需要成为你的习惯，否则这个工程是无法完成的。你不可能在偷懒了几年之后，由于即将面临失业的危险，所以突然决定要开始动手记录下那些曾经认识的人。建立完善的人际关系网以及与之相应的联系人信息库的唯一方法就是把它作为自己的习惯，从而勤于耕耘。

12.3 树立个人品牌

不管在求职过程中还是日常工作中，你的个人品牌形象都是十分重要的。在你对“品牌”这个商业词汇嗤之以鼻之前，请先思考品牌带来的力量。

现实生活中的品牌无处不在。当你听见下面这些名字时会产生怎样的想法：微软？沃尔玛？美国在线服务公司？苹果？对于这些品牌，有些是你喜爱的，有些是你讨厌的。同时，很多人也拥有自己的品牌效应：奥普拉、汤姆·克鲁斯、马特·格勒宁、猫王、波诺、大卫·莱特曼[1]，等等。同样，有些人是你喜爱的，有些人是你讨厌的。

不仅社会名流拥有自己强有力的品牌，在我们这个行业中，也

① 以上人物分别为：奥普拉（美国电视节目主持人）、汤姆·克鲁斯（好莱坞著名影星）、马特·格勒宁（著名漫画家、电视制片人及编剧）、猫王（著名摇滚歌手）、波诺（摇滚乐队U2主唱）、大卫·莱特曼（著名脱口秀主持人）。——译者注

有比尔·盖茨、理查德·斯托曼、史蒂夫·乔布斯、史蒂夫·麦克康内尔、比尔·乔伊、拉里·沃尔以及史蒂夫·鲍尔默[①]这样响当当的人物。每听见上述一个名字，你也许都会快速在脑中产生一个形象。

事实上，每个人都拥有自己的品牌，不管他是否想要。这个品牌是好是坏，又该如何经营，这一切都取决于你。

不管愿意与否，你都拥有自己的品牌。

You have a brand, whether you want it or not.

我有一个活跃于 Perl 语言社区的同事，他曾经参加过 Perl 工作职位的面试。招聘经理见到他之后立刻说："我的伙伴们都知道你的成就。所以在这里就无需讨论技术背景问题了。"瞧瞧，这人得拥有多出色的声誉，才能让面试官根本无需置疑他的技术可靠性！这就是一个强大的个人品牌的力量。

个人品牌是个人声誉的别称，代表着他人是如何认识并看待你的。我特别使用"品牌"这个词是因为它是一个商业词汇，而你所从事的工作就是商业性的。那么就从商业角度来理清你的思路。

在工作中，个人品牌既可以帮助你也可以毁了你。它会影响周围的人们对你的看法，即便他们根本没有见过你。品牌也会影响分配给你什么项目以及工资上涨时你的涨幅额度是多少。

在工作中大家如何看待你？下面这些词语哪些适用于他人对你的看法？

---

① 以上人物分别为：比尔·盖茨（微软公司创始人）、理查德·斯托曼（自由软件基金会的创始人，自由软件运动的领袖）、史蒂夫·乔布斯（苹果公司的创始人之一）、史蒂夫·麦克康内尔（《代码大全》的作者）、比尔·乔伊（互联网的爱迪生、Java 之父、Sun 创始人）、拉里·沃尔（Perl 语言设计者）、史蒂夫·鲍尔默（微软公司首席执行官兼总裁）。——译者注

- 乐于助人？还是四处添乱？
- 勤奋？还是懒惰？
- 平易近人？还是冷漠无情？
- 仔细？还是马虎？
- 谦虚？还是傲慢？
- 关心他人？还是事不关己高高挂起？
- 充满干劲？还是提不起兴趣？

> 旁人的看法才能代表现实。
> *Perception is reality.*

你确定对自己的评价是正确的吗？请实话实说，因为不管你怎样认识自身，现实都是以他人对你的认识做判断的。你也许觉得自己是公司最优秀的人才，但如果这世上只有你一人这么想，那么这个评价是没有参考价值的。

你的个人品牌建立在工作成就上。如果你参与的都是尖端项目，那么这也会反映到品牌形象上。如果你只是重复设计一些报告软件，那么公司的其他人很可能都记不住你。个人品牌同样也建立在大家眼中你每天的工作成就上。你是一个永远都能完成每个任务、让项目进展顺利并且总是按时完成工作的人吗？还是一个只知道在周一上午和周五下午泡在 Slashdot 网站上看新闻的人？你确定自己的认识是客观的吗？

要想了解更多关于个人品牌树立的内容，请阅读汤姆·彼得斯的杰作 *The Brand You 50* [Pet99]。

建立个人网络形象

如果十分在意个人品牌，那么你就需要建立起个人的网络形象，因为它将会帮助你在现在与未来树立良好的品牌。保持网络形象同样也保证了能给未来上司呈现一个良好印象。

在这里我指的并不是建立一个大型炫目的网站。但至少，你应该拥有个人博客，或者是别的可以找到你的姓名以及展示个人技能的地方。当未来上司在网上搜索你的信息时，博客也许是他所能找到的第一个线索。所以你至少应该在这里展示一些自己的职业技能。

如果你已经拥有一个博客，或是个人主页，但它们并不是技术相关的，那么就赶紧开一个技术博客。将它和你的生活博客区分开来。未来上司可不会因为你去了趟大峡谷就给你面试机会。我在这儿讲的技术博客文章指的是对上司来说具备参考价值的文章。那些还没有这样博客的人，今天马上开始建立一个吧。

博客无需多复杂，而且建起来也完全不费吹灰之力。你可以花几分钟时间在 Blogger[1]或者 WordPress[2]上开一个。

把博客当成你的技术日志。利用它来记录这段时间的工作成果。用一些可以让人了解你所掌握技能的内容以及日常工作来充实这个博客。

例如，某天的日志可以是这样的。

> **你，在你的日志中写道** 今天花了半天的时间来试验LogFoo。这是我在Slashdot上发现的站点日志分析工具，它是个开源软件。Slashdot上提供的例子给人印象深刻。我们已经使用WebBonker超过两年时间了，我觉得现在开始试试别的工具也没什么坏处。
>
> 不幸的是，这个新玩意儿的用户体验可不怎么样。安装过程就够烦人的。由于没有预设的 RPM 软件包，所以

---

① http://www.blogger.com/

② http://wordpress.com/

我还得自己动手在一台仓促促拼装的服务器上安装 6 个相互关联的库，接着我又花了 1 小时的时间捣鼓配置参数才把软件安装完毕。

终于，它能够成功运行了。结果我发现速度巨慢无比。它花了 1 个多小时的时间分析去年的站点日志。好不容易等到它开始出报告了，也不过是一些平淡无奇的结果，和demo上的根本不一样。原来想要得到demo中的报告需要安装Stylizer插件以及一些格式包才行。简直太麻烦了。

> **博客比任何简历的说明更有力。**
>
> *Your blog can be more powerful than any résumé.*

博客写起来没那么难，它可能只需要花费你 10 到 20 分钟时间，但是这项投资却能得到长远的回报。这就好比将每一张支票存进一个特别的账户中。你只需要一个月写两次博客，那么一年下来就有 24 篇文章可以为未来上司提供个人技能与背景展示，这些内容都比简历来得更有说服力。

记录一些你平常会在午饭或是下班后的小酌时间跟技术同僚谈论的内容。请确保你不是用那种新闻播报的口吻来记日志，而是在文字中展示你的个人魅力。

下面是一些可以帮助你思考的线索，请想一想每一条内容在面试时应该如何用讲故事的方式说出来。

- 你在代码中发现了一个很有杀伤力的 bug，你最终是如何解决它的。
- 工作中遇到的大灾难，你最终是如何解决它的，以及今后你会采取什么行动避免它再次发生。

- 一篇有关软件开发方法论的文章，以及你的读后感。
- 你最喜欢的 5 本 Linux 书。
- 你最常用的 3 种 Photoshop 滤镜，说明原因。
- 全新的编辑器、编程语言或其他工具的使用体验。
- 你希望自己目前使用的编辑器/编程语言/工具可以有哪些方面的改进。

无需担心人们不会看你的博客，因为写博客主要是为了你自己。因为这是属于你的职业生涯日志，也是你的成就以及过人之处的展示。

博客还有一个切实的功效，那就是能从中得到一些联系人。当有人在网上搜索某个神秘的出错信息发生原因时，你的日志便极有可能出现在她的搜索结果中，通过日志她学到了如何解决她的问题。这个人也许会因此联系并感谢你，最后成为你的技术人际网中的一员。你都意想不到博客还能给你带来哪些更多的好处。

请记住这一点，机会只留给有准备的人。在这里，有准备的人指的就是能够发表好文章的博主。

12.4 随时准备寻找下一份工作

你已经意识到总有一天自己会需要寻找下一份工作，你也知道自己得随时准备迎接那一天的到来。与其在心中时刻提醒自己这一点，不如随时扩大视野寻找下一份好工作。

经常性地做一些低调的检索工作。加入一个当地工作职位列表邮件组。为专业领域的新闻告示板订阅一个 RSS feed。这让你对那些求职市场中的职位空缺有一个大致的了解。也许 95%的内容都是无趣的，但剩下的 5%就是精华。

这并不是让你马上动手申请搜索到的职位空缺。不要仅仅因为自己符合招聘要求就盲目地申请工作，而是应该花时间思考眼前的机会。根据所处的现状衡量这笔“交易”的盈亏。

12.4.1　总有更好的机会存在

即使是眼前最好的工作也有被其他更好的机会超越的可能，但前提是你用心寻找了。考虑下面所列举的事项发生的可能。

- 能够成为一个重大项目的团队领导。
- 在自己一直向往的行业工作。
- 在一家生产自己喜爱产品的公司工作。（我曾经就申请过一份 Touch & Go 唱片公司的系统管理员职位，而我的朋友也申请过所钟爱的芝加哥童子军的工作。）
- 工作地点为你一直想移居的城市或国家。
- 能够和自己一直敬佩的人共事。
- 与目前职责相似的职位，收入却高出很多。

如果你坚决否定世界上还有比现在工作更好的机会这样的想法，就算目前十分开心，实际上却等于白白错失了更多绝佳的工作机会。

12.4.2　寻找也是一种准备

不管寻找的下一份工作是因为绝妙机会的降临还只是随意浏览的发现，妥当的准备都会让你在机遇降临时迅速抓住它。因为它能省去许多找工作时所需的前期调查。

> **如果需求明天动手申请一份工作，你能做到吗？**
>
> *Could you apply for a job tomorrow if you needed to?*

你为申请新工作已经做好了哪些准备？不管这么做的理由是由于丢了目前的工作，还是找到了更好的新机会，你都需要

衡量下面几个要素是否都已具备。

- 简历是最新的。
- 你掌握的技能是目前求职市场中具有竞争力的。
- 你至少有 5 位可以帮你介绍下一份工作的联系人。
- 你至少有 3 位能够担当工作证明人的人选。

保持一颗时刻寻找的心也可以让自己将上面列举的要素一一谨记，这样当机会到来时才能确保自己是准备好的。

12.4.3 寻找让你思维敏锐

寻找新工作也能让你对行业保持敏锐的洞悉力。如果你所考虑的只是单纯的日复一日的手头工作或是眼前狭隘的计算机业务，那么你将错过周围的很多风景。将遮挡视线的障碍物消除才能让你对信息的掌握更全面。

试着这么做：这周日，买一份邻近的大城市的报纸，打开看看求职版块。阅读每一条和计算机相关的招聘广告，把那些感兴趣的职位做记号。标记那些如情况所迫你还能够勉强忍受的工作。同时你一定会对自己居然有那么多不符合条件的工作而感到震惊。寻找不理解的词汇以及闻所未闻的职位。什么是 SPSS、.NET、SharePoint、PeopleSoft 还有 Drupal？什么是 SAN，为什么公司需要一位 SAN 管理员？寻找这些问题的答案也是一个受教育的过程，同时还能为你带来特别的思路以及对未来发展方向的启发。

完成了这些工作之后，想一想你已经了解的以及还不知道的技术。有没有让你感到惊讶的发展趋势？寻找新工作也能帮助你跟上时代的潮流。

12.4.4　找工作帮助你评估现状

也许最重要的一点，就是寻找新工作能帮助你判断目前所从事的工作是否已是最佳选择，还是你应该换一份工作。在看到其他工作的情况后，也许能让你对目前的工作感觉良好，同时也对自己目前的所得心存感激。

下一次当你为过多的工作负担以及过少的报酬自鸣不平时，可以看看其他工作机会。了解其他公司为类似你目前的职位能付出多高的薪酬。也许在这个求职市场你的所得其实是高于平均水平的，如果是这样你应该谢天谢地了。也许过低的收入并不是因为公司，而是因为你的职位和掌握的技术本身就值不了多少钱。不管情况如何，搜找新工作都是你首当其冲的调查任务。

正确评估自己的现状后，你会禁不住思考下一份工作或者目前的工作所面临的竞争。你也许会了解到哪些技术需求很大，哪些应该成为你下一步要掌握的技能。这些思路为你完善自我指明了方向，关于完善自我，我们在本章开头已经讨论过。

12.4.5　寻找新工作并没有错

寻找新工作和忠不忠诚无关。第一，你首先需要对自己忠诚，而不是对你的公司忠诚。如果公司并没有满足你的需求（回顾第 2 章中相关内容），那么这就是你离开的时候。即使忽略自己的需求，从事一个无法发挥最佳水平的岗位也意味着你没有为公司做最大的贡献。那么最后，你肯定也会被公司逐出门的。

> 公司的忠诚度根本不存在。
>
> Company loyalty does not exist.

第二，我向你保证公司对你根本不可能有忠诚度。你的父母或是祖父母也许会怀念忠诚度

举足轻重的过去，一边为公司做贡献同时也为自己持续一生的铁饭碗。但那样的日子早已一去不复返。

现如今，公司是不可能对你忠诚的，因为公司每一个时期都会需要各种各样的人才。即使所谓的“企业文化”也会根据时代发展而改变。人们懂得忠诚，但公司不懂。某人最多只能向你保证：“只要我在一天，你的饭碗一定保证。”但如果这人离开或是被解雇了怎么办？

我这么说并不是显得冷酷无情或者唯利是图，我只是不希望大家产生这样的错觉，以为雇主和雇员之间存在这种所谓的“忠诚”。雇主和雇员之所以能走到一起只是为了达到最佳的工作状态，所以一旦情况有变，他们依然会各走各路。

没有人愿意被逼到不得不找份新工作的地步。但是若做了妥善的准备，可以在不愿意看到的情况来临时更自如地应对。

12.5 求职之路永无止尽

至此，我们已经到了本章、也是本书的最后一部分，但是你的阅读还没有结束。在不给自己失业的理由之后还有一个更大的主题，就是职业生涯管理。建议你在读完这本书之后可以看一看 Chad Fowler 优秀的作品 *The Passionate Programmer* [Fow09][①]。正是阅读那本书给了我写这本书的灵感。

我希望你们将职业生涯视为一条执着的技术攻关路，就好比总能有一个等待开发的超酷程序，总能学到一个充满了网络魔法的技艺，或是总能去实现一个更出色的技巧。作为技术专业人士，老天赐予了我们优秀的技能，凭借它我们可以找到一份高收入而且自己热爱的工作。请记住是热爱，而不仅仅是喜欢。千万不要为那些达不到热爱程度的工作草率地把自己安顿下来。

---

① 中译本《我编程，我快乐》已经由人民邮电出版社出版。——编者注

附录A 避免无意义的陈词滥调

所谓的行话并非唯一的无意义废话。下面列举的这些陈词滥调是“锦上添花词汇[1]”的另一种演绎，通常出现在简历中。

- 专业的。
- 工作努力，高效的，有强烈的职业道德感。
- 学得很快，热爱学习。
- 沟通能力很强。
- 进取心强，自动自发，执行能力。
- 专心，意志力强，值得信赖。
- 合群的团队成员。
- 有目标，有进取心，一个真正的能手。
- 有团队精神。
- 以客户为中心。
- 问题解决专家。
- 我会想尽一切办法完成工作任务。

每个人都是“专业的”并且是“专心的”“团队成员”，因此上面这些描述让你无法和其他人区分开来。想要把这些无聊的废话转为有意义的说明，请参阅第3章内容。

---

① 不知道什么是锦上添花词汇？登录 http://theworkinggeek.com/bingo/ 看一看我列举的词库。

附录 B

简历、求职信及电子邮件撰写禁忌

文字是我们这行的从业人员最常用的沟通方式。拥有良好的写作能力是最基本的从业要求，而不是技能。请参考第 3 章、第 4 章及第 6.2 节的相关内容。下面是文字撰写禁忌点。

- 拼写错误。
- 草率的作品。
- 篇幅冗长却没什么实质内容。
- 对人的描述错误，例如拼错了某人的姓名或是把某人的性别搞错。
- 个人邮箱用户名很愚蠢，例如 packers_fan_497@gmail.com 或是 live_for_beer[①]@hotmail.com。
- 没有遵照要求办事，譬如发送了一个 PDF 文档而不是要求的 Word 文档。
- 说他人坏话，特别是说目前或是过去雇主的坏话。

---

① 这两个邮件分别是“包装机爱好者”和“为啤酒而生”的意思。——译者注

- 啰啰嗦嗦的赘述以及无意义的陈词滥调（请参阅附录A）。
- 个人信息，特别是容易产生歧视纠纷的信息（请参阅第10章）。
- 过多地讨论个人需求，而不是公司需求。

附录 C

面试大忌

下面这些面试中的行为将会带来恶劣的后果，甚至直接终止面试。更多关于面试中该注意的行为，请参考第 8 章。

- 迟到
- 毫无准备
- 嚼口香糖或抽烟，或者闻起来像刚抽了烟
- 握手很敷衍
- 有口气或是体味
- 穿着过于随便或是衣冠不整
- 说他人坏话，特别是说目前或是过去的老板坏话
- 抱怨或是过分强调个人问题
- 提及收入、福利、病假等问题
- 表现得对职位毫无兴趣或是一脸冷漠
- 向面试官提不出问题
- 表现得对职位过分疯狂或是孤注一掷
- 撒谎
- 手机没有关机或置为静音
- 被动地缩短面试时间

附录 D

网络资源

本书网络主页：http://pragprog.com/titles/algh/

提供本书的更新内容以及介绍，另有供读者分享阅读感受的论坛。

The Working Geek：http://theworkinggeek.com

作者博客，内容涉及技术专业人士工作的方方面面，包括求职以及后续内容。

Ask The Headhunter：http://asktheheadhunter.com

尼克・可可迪洛编著的启发性读物 *Ask the Headhunter*[Cor97]的网站。

附录 E

参考文献

[BJ82] Kenneth Blanchard and Spencer Johnson. *The One Minute Manager*. Berkeley Publishing Group, New York, 1982.

[Con05] Damian Conway. *Perl Best Practices.* O'Reilly Media, Inc., Sebastopol, CA, 2005.

[Cor97] Nick Corcodilos. *Ask the Headhunter*: *Reinventing the Interview to Win the Job*. Plume, New York, 1997.

[DR08] Margaret Riley Dikel and Frances E. Roehm. *Guide To Internet Job Searching 2008–2009*. McGraw-Hill, New York, 2008.

[Fow09] Chad Fowler. *The Passionate Programmer: Creating a Remarkable Career in Software Development.* The Pragmatic Programmers, LLC, Raleigh, NC, and Dallas, TX, 2009.

[HT00] Andrew Hunt and David Thomas. *The Pragmatic Programmer: From Journeyman to Master*. Addison-Wesley, Reading, MA, 2000.

[Lim06] Thomas A. Limoncelli. *Time Management For System Administrators*. O'Reilly Media, Inc., Sebastopol, CA, 2006.

[McC04] Steve McConnell. Code Complete: *A Practical Handbook of Software Construction*. Microsoft Press, Redmond, WA, 2004.

[Pet99] Tom Peters. *The Brand You 50: Fifty Ways to Transform*

Yourself from an "Employee" into a Brand That Shouts Distinction, Commitment, and Passion! Alfred A. Knopf, Inc, New York, 1999.

[RD05] Johanna Rothman and Esther Derby. *Behind Closed Doors: Secrets of Great Management*. The Pragmatic Programmers, LLC, Raleigh, NC, and Dallas, TX, 2005.

[Rot04] Johanna Rothman. *Hiring the Best Knowledge Workers, Techies, and Nerds: The Secrets and Science of Hiring Technical People*. Dorset House, New York, 2004.

[SE99] Stephen Spainhour and Robert Eckstein. *Webmaster In a Nutshell*. O'Reilly & Associates, Inc, Sebastopol, CA, 1999.